

Perspectivas del sindicalismo en las dependencias Centralizadas Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz

Recibido 19 marzo 2025-Aceptado 10 junio 2025

Saúl Hernández Landa*

Universidad Veracruzana. Xalapa-Veracruz, México
saulhernandez_21@hotmail.com

RESUMEN: *El Estado de Veracruz es protagonista en la configuración del sindicalismo en nuestro País, a partir de esta premisa, consideramos interesante analizar los beneficios alcanzados por los Sindicatos en el Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, al considerar que las Dependencias Centralizadas que los integran, constituyen una de las principales fuentes de empleo, en la que prestan sus servicios miles de trabajadores, y obtienen sustento las familias que de ellos dependen; de esta manera, además de mostrar los avances alcanzados por quien ostenta la defensa de sus derechos laborales, también se plantean algunas asignaturas pendientes de atender a la luz de la reciente reforma constitucional y legal en materia laboral, además de reivindicar sus causas.*

ABSTRACT: *The State of Veracruz is a protagonist in the configuration of trade unionism in our country, from this premise, we consider it interesting to analyze the performance of the unions in the executive power of the State of Veracruz, considering that the Centralized Units which make up these groups constitute one of the main sources of employment, where thousands of workers provide their services and support the families who depend on them; in this way, besides showing the progress achieved by those who are defending their labour rights, they also have some outstanding issues to consider in the light of the recent constitutional and legal reform in labour matters, as well as vindicate their causes.*

* Maestro y doctor por la Universidad Veracruzana. Becario del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores.  <https://orcid.org/0009-0009-4693-1031>.



Universidad Veracruzana



Palabras clave: Sindicalismo, libertad sindical, derechos laborales, organizaciones sindicales.

Keywords: Syndicalism, Freedom to become unionized, Labour rights, Union organizations.

SUMARIO: Introducción; 1. Conceptos relacionados; 2. El Sindicalismo en las Dependencias Centralizadas; 3. Asignaturas pendientes; Conclusiones; Fuentes de consulta.

Introducción

En el presente trabajo se describe de manera breve el impacto del sindicalismo en las Dependencias Centralizadas del Poder Ejecutivo, al delimitarse a un sector gubernamental del que se cuenta con escasa literatura, en consecuencia, de carácter empírico, que encuentra sustento preponderantemente en los datos obtenidos en portales de transparencia, Instrumentos Internacionales, la legislación, y algunos autores que acotan el tema de manera general.

De acuerdo con la literatura que acota el tema el sindicalismo ha tenido una actuación determinante en la construcción de los derechos laborales en nuestro país, incluso previo a su reconocimiento en el marco jurídico nacional fue posible advertir su influencia en diversos acontecimientos sociales suscitados con motivo de las pésimas condiciones laborales que en esa época prevalecieron, entre los que destacan las emblemáticas huelgas de Cananea en 1906, y de Río Blanco en 1907, crisis incuestionable que logra trascender e insertarse en el texto Constitucional de 1917. (Toledo S., 2019)

Por su parte Torres Guillén (2011): nos explica que en la segunda mitad del siglo XIX el sindicalismo mexicano comenzó su gesta. El movimiento obrero en la época porfirista, aunque fue modesto, opuso resistencia a la situación de miseria, desigualdad y marginación política que cundía en la época. Ya a principios del siglo XX es muy conocida la historia que hunde la raíz en el movimiento sindical en el País, a saber, la huelga de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907 respectivamente.

Para el Doctor Lastra Lastra (2002): La ausencia legislativa en materia laboral, antes de la revolución de 1910, dificultó la existencia de los sindicatos, no así la acción colectiva de los trabajadores que ejercitaron el derecho de huelga aun sin la reglamentación, lo que demuestra, una vez más, la naturaleza de hecho o fenómeno de carácter social que tiene la huelga, no obstante, la tendencia existente por reglamentarla.

De conformidad con lo expuesto, es incuestionable que el sindicalismo se ha configurado al tenor de las exigencias del sector laboral, en nuestra perspectiva, es más bien, el resultado de la organización de los trabajadores en la constante búsqueda de mejorar sus condiciones de trabajo, acceso a mejores prestaciones, estabilidad en el empleo, seguridad social, entre otros muchos tópicos orientados a la consolidación de las relaciones laborales.



Esa dinámica no es ajena al mundo de lo laboral en Veracruz, de acuerdo con la literatura que acota el tema se puede advertir que nuestro Estado ha resultado protagonista en diversos acontecimientos sociales en la materia, así como precursor de su positivación, además de la aludida huelga de Río Blanco, advertimos el Decreto del coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, que consagra el descanso semanal de 04 de octubre de 1914; la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, base sin duda de la legislación futura; así como la Ley de Agustín Millán (1914, p.35), promulgada el 6 de octubre de 1915, primera que hace referencia a las asociaciones profesionales. (como se citó en Lozano, 1997, p. 38)

Recorrido histórico que nos invita a reflexionar sobre las perspectivas del sindicalismo en el Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, al resultar ese sector una de las principales fuentes de empleo en la que se aglomera un número considerable de organizaciones colectivas de trabajadores, ejercicio con el que se pretende conocer la actuación y los resultados alcanzados por las organizaciones colectivas, sobre todo las asignaturas pendientes de atender.

1. Conceptos relacionados

Para comprender al sindicalismo es necesario comenzar por conocer qué son los sindicatos, de esta manera, el Diccionario Jurídico Espasa (2002) lo define como: “*una asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de éstos, que cuenta con una personalidad jurídica y capacidad de obrar*”.

Si bien es cierto prevalecen diversos conceptos pronunciados por la academia, para efectos de la presente investigación, consideramos oportuno apoyarnos en la definición y características establecidas en la Ley Federal del Trabajo; que al haber sido objeto de reciente reforma, se estima actualizado y con sustento en los documentos internacionales que tutelan el tema.

De acuerdo con el ordenamiento en cita, el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; enseguida, puntualiza que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; además de gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

De la lectura a tan substancial fuente legislativa, el primer elemento que observamos es que se trata de una asociación, sin embargo, esta se distingue por aglomerar trabajadores,



cuyo objeto consiste en mejorar y defender sus derechos, para lo cual, les fue conferida plena libertad para constituirse, afiliar, separarse o permanecer en la organización que cumpla con las expectativas muy particulares que cada trabajador considere, sin mayor exigencia que la voluntad.

Para comprender el alcance de esta libertad, parece oportuno apoyarnos en el contenido del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) “*Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*” 1948, en sus artículos 2 y 3, nos aporta algunos aspectos distintivos de la libertad sindical, a saber: el derecho de los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; y, constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses en el trabajo y de afiliarse a ellas, sin interferencia mutua ni interferencia del Estado.

Similar tratamiento se le atribuye en el artículo 20, base 2, inciso d) del *Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo*, del que se colige que los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, especialmente en lo relativo al derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas O.I.T., se reconoce que libertad sindical, al derecho de asociación, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva constituyen derechos humanos fundamentales en el trabajo.

Sobre este particular, la Corte Interamericana de los Derechos Humanos emitió una opinión constitutiva el 05 de Mayo del 2021, en la que determinó que la libertad sindical debe garantizarse a los trabajadores y trabajadoras públicos y privados, lo que incluye que estos gocen del derecho de creación y afiliación a las organizaciones que consideren convenientes, a una adecuada protección en el empleo contra todo acto de coacción directa o indirecta tendiente a menoscabar el ejercicio de la libertad sindical, y a desarrollar actividades sindicales.

Asimismo, consideró que el derecho a la negociación colectiva constituye un componente esencial de la libertad sindical, en tanto comprende los medios necesarios para que los trabajadores y las trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses, por lo que los Estados deben abstenerse de intervenir en los procesos de negociación.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, también se ha preocupado por delimitar la relación que existe entre la libertad de asociación, el derecho de reunión, libertad de expresión, la libertad sindical y la negociación colectiva y su consecuencia sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

En ese sentido, señaló que la protección de la libertad sindical cumple una importante función social, pues la labor de los sindicatos y de otras organizaciones de empleadores y empleadoras y trabajadores y trabajadoras permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y las trabajadoras, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos. De esta forma, la libertad sindical es fundamental para permitir una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, incluido su derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias. (Corte IDH, 2021)

Bayón Chacón y Pérez Botija (como se citó en Lastra Lastra, 2002), señalan:

La libertad de sindicatos consiste, en su significación estricta en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicalización es la de abandonar el sindicato.

Barrera Graf (1968) define el sindicalismo como; “la teoría y práctica del movimiento obrero profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado”.

Al acotar el tema Lastra Lastra (2002), refiere que el sindicalismo fue un producto de imperativos vitales; nació en forma natural, como la respuesta humana al materialismo de la burguesía. En México, como en otras partes, tuvo fases o etapas necesarias para su evolución. Primero, la clandestinidad o tolerancia, después, la politización; aunque en un principio, en nuestro país, en sus primeras centrales obreras fue marcada la tendencia de las agrupaciones obreras a mantenerse al margen de la política gubernamental, a pesar de que ése no fue el caso de sus líderes.

Como hemos visto, en torno al sindicalismo confluyen diversos conceptos, derecho de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, etc.; que le dan vida, confieren derechos, obligaciones, delimitan su campo de acción, sin embargo, el sindicalismo se refiere al sistema o el movimiento obrero a partir del cual se ha venido construyendo el entramado legislativo que tutela a las relaciones de trabajo y del que se han derivado todos los conceptos anteriormente aludidos, algunos que por su relevancia se han incluido en documentos de carácter internacional.

De ahí que adquiera relevancia el análisis del sindicalismo en el Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, sobre todo al considerar que este último representa una de las principales fuentes de empleo, y las familias que de ello dependen, el análisis lleva inmerso

conocer a sus organizaciones colectivas, pero, sobre todo, el contexto que prevalece en cuanto a prestaciones y las condiciones de trabajo, de esta manera poner a flote aquellos aspectos pendientes de atender.

3. El Sindicalismo en las Dependencias Centralizadas del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz

En nuestro Estado de Veracruz, el sindicalismo ha influido positivamente en la consolidación de los derechos de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, el más claro ejemplo lo encontramos en las Condiciones Generales de Trabajo depositadas ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, cuyos contenidos refieren diversas prestaciones Extra-Legales, que se traducen en derechos y beneficios salariales aplicables al personal de base; y las familias que de ellos dependen.

Sobre este particular es oportuno comentar que de conformidad con lo dispuesto por el numeral 391 Bis de la *Ley Federal del Trabajo*, de aplicación supletoria a la *Estatuto del Servicio Civil de Veracruz*, en relación con el artículo 23 de la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, contempla como obligaciones de transparencia la publicación de los documentos substanciales relacionados con la vida de los sindicatos, a saber:

- a)** Los documentos de registro,
- b)** Las tomas de nota de constitución y alta de nuevos integrantes,
- c)** Estatutos,
- d)** Padrón de socios,
- e)** Actas de asamblea,
- f)** Reglamentos interiores de trabajo,
- g)** Condiciones generales de trabajo y en general,
- h)** Los expedientes de registro sindical.

Lo que se puede corroborar a través del Portal de la Unidad de Transparencia del Poder Judicial del Estado de Veracruz, en su apartado denominado artículo 23; obligaciones específicas en materia laboral, incluye la información de los sindicatos.

De acuerdo con los datos ahí publicados fue posible corroborar que a la actualidad se encuentran vigentes y aplicables la “*Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave 2023-2024*”.

Contienen un total de 112, cláusulas, su estructura contempla: jornada laboral de trabajo, días de descanso obligatorio, vacaciones, licencia, derechos, obligaciones, prohibiciones, riesgo de trabajo, prestaciones, entre otras reglas que deben ser observadas por la entidad patronal y garantizadas exclusivamente a los trabajadores de base, sin



embargo, es oportuno destacar que algunas se encuentran en desuso, como es el caso de las cláusulas 68 y 69 relacionadas con actividades sociales, culturales, deportivas, esparcimiento, que no se han otorgado desde hace más de 07 años.

Mayor relevancia representa lo referente a las cláusulas 94, 95, 96, 104 y 105 relacionadas con la operación de una comisión mixta de (escalafón) de la que no se logró obtener referencia de su implementación, es decir, nunca se ha cumplimentado.

Especial énfasis merece el segundo transitorio en el que se somete la negociación salarial a los porcentajes autorizados a los trabajadores que prestan sus servicios en el sistema básico (no homologados) de la Secretaría de Educación de Veracruz del Poder Ejecutivo, con base en el cual, la negociación del incremento salarial se reduce a una mera simulación, ya que es nula la discusión de las necesidades de tan importante sector burocrático.

La negociación del contrato colectivo, a saber: Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, continúa celebrándose de manera tradicional, entre la Entidad Pública y la representación del sindicato mayoritario, cuyo contenido escasamente se difunde y muy lejos se encuentra de legitimarse mediante el voto de los trabajadores que integran a este último, es decir, aún no logra ajustarse a los parámetros establecidos en la reciente reforma laboral implementada en la federación, cuyos principales postulados se encuentra precisamente la validación de los contratos colectivos a través de la votación de los trabajadores.

4. Asignaturas pendientes

Según Escobar Toledo (2022), la reforma constitucional en materia laboral, cambió sustancialmente tres aspectos centrales: la impartición de justicia, eliminando las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas, ahora estaría a cargo de tribunales laborales locales y federales que funcionarían bajo los principios de “legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia”. Separó las funciones de impartición de justicia de la tarea de conciliación entre trabajadores y patrones, que serían llevadas a cabo por un organismo federal y los correspondientes a nivel estatal que tendrían “plena autonomía presupuestaria, de decisión y gestión”. En tercer lugar, el registro de los sindicatos y los contratos colectivos estaría a cargo de esos organismos —y no de las Juntas o la Secretaría del Trabajo—. En cuarto lugar, se obligaba a los trabajadores a realizar votaciones para dirimir los conflictos entre sindicatos, para la elección de sus dirigentes y —muy importante— para solicitar la celebración de un contrato colectivo. El voto, reza la Constitución, será “personal, libre y secreto”.

Sobre este particular se debe destacar la opinión pronunciada por la Red Solidaria de la Maquila (2022), en la que se considera que la votación única para la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) existentes, así como el derecho de las

trabajadoras(es) a votar sobre un CCT inicial y sobre las revisiones negociadas del CCT, son elementos críticos de la reforma al sistema de justicia laboral en México. Estos nuevos derechos de voto pretenden desafiar el sistema de contratos de protección de México, en el que sindicatos o abogados no representativos firman contratos colectivos sin el conocimiento o el consentimiento de las trabajadoras(es) cubiertas por estos contratos, y sin que las trabajadoras(es) tengan el derecho a ratificar sus CCT y cualquier revisión negociada de los mismos.

De acuerdo con Bouzas, celebración contratos de protección son contratos colectivos de trabajo que se pactan entre el representante legal de un sindicato y un empleador. Sin embargo, los trabajadores desconocen la existencia y el texto de dicho instrumento. Formalmente se cumple con la ley, aunque, en realidad, el contrato nunca se revisa ni se negocia bilateralmente. (2009)

Con la reforma laboral de 2019 se consagraron los principios de la negociación colectiva auténtica, ya que se establecieron bases para eliminar los contratos de protección aquellos que se firman a espaldas de los trabajadores, incluso antes de tener contratados a los trabajadores y garantizar que los acuerdos entre patrones y sindicatos se conozcan por parte de los involucrados y sean aceptados por ellos, previo a su depósito ante la autoridad laboral a través de una consulta con voto libre, secreto, personal y directo. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2023)

Es oportuno destacar que de acuerdo con la Tesis de Jurisprudencia de rubro: "*Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado de Veracruz. No les son Aplicables las Condiciones Generales de los Trabajadores de Base*", se determinó que los derechos y prestaciones extra-legales ahí contemplados son de aplicación exclusiva al personal de base, al considerar que de la interpretación sistemática y funcional de los artículos 137 y 11, fracción I, de la *Ley del Servicio Civil de Veracruz*, conforme a lo establecido en el artículo 123 de la Constitución General de la República, justifican el trato diferenciado entre trabajadores de base y de confianza, que lleva a la conclusión de que las Condiciones Generales de Trabajo previstas en esa legislación para los trabajadores de base, no les son aplicables a los servidores públicos que se desempeñan bajo el esquema de contrato y empleados temporales administrativos, que como veremos aglutina un número considerable de trabajadores.

Sin embargo, pese a la negociación y revisión de su contenido que en términos de los artículos 399 y 399 Bis de la enunciada Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, que anualmente gestiona el sindicato mayoritario respecto a prestaciones; y cada dos años, sobre todo el contenido del contrato colectivo, que incluye presupuesto para el rubro de basificación, no obstante, a que ha sido muy limitado, tampoco se ha considerado para regularizar la situación de empleados temporales administrativos y de contrato.

Es entonces inconcluso, que aún no se logran resolver diversos tópicos de gran calado social que impactan severamente en un sector substancial de la burocracia estatal, nos referimos a la seguridad social y estabilidad en el empleo de los más de 8,372 (Ocho Mil Trescientos Setenta y Dos) Empleados Temporales Administrativos y de Contrato, que aún no logran obtener una plaza de base definitiva; en consecuencia: las prestaciones *extra- legales* derivadas de las Condiciones Generales de Trabajo; y lo más preocupante, la posibilidad de cotizar aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz (IPE), que les garantice la posibilidad de obtener una pensión.

En la siguiente tabla se puede observar la Gaceta de Plazas autorizadas por régimen de contratación, merece destacar que la mayoría de las plazas de base se concentran en tres Dependencias: Secretaría de Seguridad Pública; Secretaría de Finanzas y Planeación y Secretaría de Gobierno; ya que en el resto operan preponderantemente con Empleados Temporales Administrativos y de Contrato, como es el caso de las Secretarías de Turismo, Protección Civil y Contraloría General.

Tabla 1. Plazas autorizadas por régimen de contratación en el Estado de Veracruz.

Dependencia	Base	Contrato	ETA	Total
Oficina del C. Gobernador	189	16	270	475
Secretaría de Desarrollo, Agropecuario, Rural y Pesca	231	22	164	417
Secretaría de Salud	26	1	-	27
Secretaría de Desarrollo Social	160	18	1266	1444
Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario	75	5	77	157
Secretaría de Gobierno	27	2	54	83
Secretaría de Finanzas y Planeación	1698	173	869	2740
Coordinación General de Comunicación Social	77	1	114	192
Contraloría General	131	35	323	489
Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas	492	16	226	734
Oficina de Programa de Gobierno	27	2	54	83
Secretaría de Seguridad Pública	12,443	1418	1566	15427

Secretaría del Trabajo y Prevención Social y Productividad	120	50	154	364
Secretaría de Turismo y Cultura	29	4	161	194
Secretaría de Protección Civil	32	27	194	253
Secretaría del Medio Ambiente	80	17	93	190
Total	16,552	1927	6343	24822

Nota: Elaboración propia con base a los datos del Artículo 41 del Decreto de Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2025 (29 de diciembre 2024).

En este sentido nos pareció oportuno comparar las cifras que sobre este particular se publican en el *Decreto de Presupuesto de Egresos* en el que se autoriza anualmente los recursos aplicables al capítulo de servicios personales y que se publica al inicio de cada ejercicio fiscal, respecto a los últimos 6 años, que corresponden a la duración de un periodo Constitucional del Titular del Poder Ejecutivo del Estado, con base en el cual se elaboró la tabla siguiente:

Tabla 2. Plazas autorizadas por régimen de contratación en el periodo: 2019-2025.

Régimen de contratación	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Empleado Temporal Administrativo	4,717	6,051	6,178	6,183	6,459	6,343	6,494
Contrato	1,947	1,916	1,915	1,915	1,913	1,927	2,040
Base	14,349	14,365	14,476	14,992	16,337	16,552	16,122

Nota: Elaboración propia con base a los datos del Artículo 41 del Decreto de Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2025 (29 de diciembre 2024).

De acuerdo con el comportamiento de las plazas autorizadas para este importante capítulo del gasto, es posible concluir que el número de empleados bajo los esquemas de Empleado Temporal Administrativo y Contrato, son constantes e incluso incrementan, lo que lleva inmerso el reconocimiento de relaciones de trabajo se han convertido en contratos indefinidos, cuya necesidad en el servicio es de manera permanente.

Conviene destacar que en los ejercicios 2023 y 2024 se incrementó considerablemente el número de plazas de base, sin embargo, dicho aumento, en ningún modo se orientó a mitigar a los enunciados en primer orden, que continuarán en espera de la anhelada estabilidad y seguridad social.



Son estas circunstancias las que justifican el incremento constante de demandas laborales presentadas por los servidores públicos en las que se plantea preponderantemente el reconocimiento como trabajadores de base, la expedición del nombramiento, reconocimiento de antigüedad, como consecuencia, la incorporación con efectos retroactivos al Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz, circunstancias que en el año 2019 justificaron la creación del "Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Atención de Pasivos Laborales de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo, que no logró sostenerse, dando lugar a su extinción publicada en mismo medio difusión, número extraordinario 250, de fecha 21 de junio de 2024.

La situación que prevalece en cuanto a la administración de las relaciones de trabajo en el Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, nos motivan a reflexionar sobre el papel que representan las Organizaciones Colectivas de Trabajadores en la solución y construcción de los escenarios laborales del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, con especial énfasis en lo que respecta a trabajadores que aún no logran obtener una plaza de base y la seguridad social que les permita el acceso a una pensión por jubilación o incapacidad, acceso a créditos de vivienda, guarderías, entre otros beneficios que se encuentran tutelados en nuestra Constitución Federal.

De acuerdo con la literatura que acota el tema es recurrente el alto nivel de desconfianza y credibilidad que se atribuye a las organizaciones colectivas de trabajadores en nuestro país, de acuerdo con Escobar (2022): durante varias décadas se fomentó una cultura sindical pasiva debido a la existencia de organizaciones simuladas que sólo existen en el papel. De esta manera, los trabajadores vieron a los sindicatos como un membrete que les exigía cuotas, pero que no aportaba nada en su beneficio. Por ello, el resurgimiento de una cultura sindical activa ajena a las corruptelas que han caracterizado la vida de los gremios y que, por lo tanto, promueva un mayor protagonismo de los trabajadores.

No obstante, en el Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, el número de sindicatos registrados ante la Autoridad Competente sigue incrementándose, tan sólo en lo que respecta al Poder Ejecutivo Estatal, prevalece un total de diez sindicatos con representación y clave presupuestal en la que se depositan sus cuotas internas, lo anterior, de acuerdo con el Marco Normativo de Percepciones y Deducciones del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz.

Tabla 3. Sindicatos registrados ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz.

NO.	SIGLAS	REGISTRO	CLAVE PRESUPUESTAL
1	S.T.S.P.E.V	1992	22

2	S.I.D.E.P.E.V	2001	17
3	S.U.T.S.E.M.	2004	24
4	S.L.T.S.P.E.E.V	2007	70
5	S.I.E.D.I.P.E.V.	2007	102
6	S.E.P.E.V.U.D	2011	112
7	S.A.D.T.P.E.E.V	2014	117
8	A.S.T.P.E.V.	2017	130
9	S.E.P.E.V.	2017	135
10	P.R.O.F.I.S.P.E.V.	2022	172

Nota: Elaboración propia con base a los datos del Portal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz (2025).

La pluralidad y constitución de nuevas organizaciones, es alentadora, sin embargo, su labor se concentra en la afiliación de nuevos integrantes, orientada a la obtención de mayores cuotas sindicales, ya que de acuerdo con la revisión de los libros alfabéticos de radicación de juicios laborales que integra el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no se advierte la interposición controvertidos individuales o colectivos por parte de los sindicatos en mención, que refieran la defensa de los derechos laborales de sus miembros, menos aún, la instauración del procedimiento de huelga previsto en la Ley de la materia.

No debe pasar inadvertido que uno de los aspectos trascendentales de la multicitada reforma lo constituye el rubro de transparencia sindical, a partir de la incorporación de un conjunto de reglas establecidas en el numeral 373 de la Ley Federal del Trabajo, las y los trabajadores ahora cuentan con el derecho a conocer el uso de sus cuotas sindicales, que en el caso de los sindicatos aludidos continua como una asignatura pendiente.

A la luz de las consideraciones expuestas, es evidente que el sindicalismo en las dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz requiere un replanteamiento, orientado a reivindicar sus causas, comenzando por homologar su actuación a los estándares impuestos en la reciente reforma constitucional en materia laboral de 2017, y su instrumentación en la Ley Federal del Trabajo que fueran publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 01 de mayo de 2019, para dar lugar a la democratización sindical, mediante la elección de dirigentes con base en el sufragio libre y secreto de todos sus integrantes, en el mismo sentido, la legitimación de las condiciones

generales de trabajo mediante la participación de todos los agremiados en su elaboración y negociación.

Deberá también velar por el cabal cumplimiento de la totalidad de las prestaciones previstas en las condiciones generales de trabajo, a la luz del principio de progresividad, consolidar, incrementar y mejorar no sólo las prestaciones en dinero, sino aquellas relacionadas con mejorar los escenarios laborales, clima laboral, acceso a las plazas de base mediante procedimientos transparentes y equitativos.

Para alcanzar estos objetivos deberá superarse el denominado convenio de paridad a partir del cual se ha hecho nula la negociación salarial, sujetando a los trabajadores a las conquistas alcanzadas por el sector educativo que tiene características diversas, donde convergen trabajadores de los sectores federal y estatal, cuya fuente de financiamiento es por consecuencia mixta, por lo que obtienen prestaciones, horarios y en general condiciones de trabajo radicalmente superiores a los homólogos que prestan sus servicios en el resto de las Dependencias del Poder Ejecutivo Estatal.

Con especial énfasis deberá atenderse lo referente al derecho humano a la seguridad social, de esta manera, con base en su liderazgo alcanzar por lo menos, los parámetros previstos en el numeral 123, apartado B, fracción XI, con especial énfasis en el rubro de acceso a vivienda, áreas de lactancia y guarderías, y con mayor relevancia, la incorporación al Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz de los trabajadores que prestan sus servicios en el régimen de contrato y empleados temporales administrativos, que se encuentran en total desamparo en caso de colocarse en el supuesto de incapacidad para trabajar, sin posibilidad de obtener una pensión ya que no se encuentran cotizando ante el referido instituto.

El sindicato, como advierte Lastra Lastra (2013), es una figura social con una larga trayectoria, su pasado épico es celebrado, mientras que conforme nos acercamos a los tiempos presentes, la figura desdibuja sus contornos y se difumina en una red institucional en la que la rutina de su actividad no admite comparaciones con las conductas heroicas de antaño (p. 5).

Igualmente, Lastra Lastra (2013) destaca que produce un cierto desencanto y la identidad emocional con que se percibía al sindicato en un sentido positivo, pierde gran parte de su intensidad; entonces, el vocablo no dice ya lo mismo, el discurso que se articula a partir de él, pierde fuerza y convicción. De ello U. Romagnoli (2006) ha señalado en forma magistral: "*la palabra ya no habla, siguen usándola, pero ya no saben con precisión si hablan de la misma cosa o de otra distinta; en definitiva, la palabra está enferma porque deja de poseer un significado*".

Escobar Toledo (2022) resalta la necesidad del resurgimiento de una cultura sindical activa ajena a las corruptelas que han caracterizado la vida de los gremios y que, por lo

tanto, promueva un mayor protagonismo de los trabajadores es indispensable para el éxito de la reforma laboral. Sin esta participación, aquella no podrá prosperar.

Lo anterior exige el conocimiento de las nuevas normas legales y, de igual manera, un proceso educativo y práctico que aliente a los trabajadores a confiar en sí mismos, a agruparse con un fin común y algo que puede sonar sencillo, pero que en este país resultó imposible durante muchos años a formar y registrar legalmente un sindicato y a elegir una representación de manera democrática.

Siguiendo al Doctor Lastra Lastra (1999), resalta la necesidad de reencauzar hacia el trabajo, como el compromiso permanente, la función del sindicato, para que pueda demostrar su utilidad y sobrevivir como la opción de estudio y defensa, pero también el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de las cuales, hasta ahora, ha sido el protagonista.

Conclusiones

El sindicalismo en el Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, necesita reivindicar su objeto, ajustarse a los parámetros establecidos por la reciente reforma constitucional y legal en materia laboral, en consecuencia, transparentar a su colectividad el manejo de los recursos por cuotas sindicales, dar a conocer el método y aplicación de los movimientos escalafonarios, recategorizaciones y asignación de plazas de base, y no menos importante, legitimar el contenido de las condiciones generales de trabajo mediante el voto de todo su gremio.

Para lograr este objetivo es necesario comenzar por despertar el interés de los trabajadores, capacitarlos y difundir sus derechos como agremiados, y como servidores públicos en lo individual, con especial énfasis en lo referente a las prestaciones extra-legales que deben sustentarse en el principio de progresividad.

Los sindicatos deben transparentar y democratizar cada vez más su actuación para establecer una discusión y análisis constante por parte de la colectividad, de manera que todos participen en la decisión de los asuntos que les impactan en su esfera laboral, tanto en lo individual o como integrantes de una organización, ejercicio que seguramente dará apertura para alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Fuentes de consulta

Barrera Graf, J. (1968). La reglamentación uniforme de las compraventas internacionales de mercaderías (hacia un derecho internacional del comercio). *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, 1(1). <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.1968.1.545>

Bensusán, A., Bouzas J. A., Cervantes A., Pineda J., López X., Muñoz, Robles J., y Reyes L. (2007). *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*. Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México. <http://ru.iiec.unam.mx/1779/1/ContColecDeProtecEnMex.pdf>

Bouzas Ortíz, J. A. (2009). Contratos colectivos de protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(9), pp. 29-52. UNAM. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2009.9.9592>

Buen Lozano, Néstor de. (2015). Los contratos colectivos de trabajo de protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (20), pp. 109-112. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100109&lng=es&tlang=es.

De la Garza E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México: FCE

Escobar Toledo, Saúl. (2019). *El sindicalismo mexicano: ¿hacia un nuevo pacto social?* *Economía*, 16(46), pp. 241-250. UNAM. Epub 17 de junio de 2020. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2019.46.449>

Escobar Toledo, Saúl. (2022). *Reforma laboral: trascendencia y perspectivas*. Recuperado de https://estepais.com/tendencias_y_opiniones/reforma-laboral/

Espasa Siglo XXI. (2002). *Diccionario Jurídico Espasa*. Editorial: Espasa Calpe.

Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores. (2007). *Contratación Colectiva en México*. UNAM.

Lastra Lastra, J. M. (2002). Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. En Kurczyn, P., y Macías Vázquez, M. (Coords.). *Libertad sindical: Cláusula de exclusión*. Serie Estudios Jurídicos. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.

Lastra Lastra, J. M. (2002). El sindicalismo en México. *Anuario mexicano de historia del derecho*, 14, pp. 37-85.

Lastra Lastra, J. M. (2013). Baylos Grau, Antonio, ¿Para qué sirve un sindicato? *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 46(138), pp. 1207-1212. Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.

Poder Judicial del Estado de Veracruz. (15 de abril del 2024). Unidad de Transparencia. *Fracciones*. Artículo 23. Recuperado de <https://www.pjeveracruz.gob.mx/pjevt/transparenciaObligaciones#fraccArt/3>

Red Solidaria de Maquila. (2024). *Apoyando La Libertad Sindical En México*. Recuperado de <https://www.maquilasolidarity.org/es/our-work/apoyando-la-libertad-sindical-en-mexico>

Red Solidaria de Maquila. (2024). *Guía Para Empleadores Sobre Libertad Sindical en México*, pp. 1-9. Grupo de las Américas: Comité México. https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Libertad_Sindical_Guia_para_Empleadores_Mexico_junio_2024.pdf

Romagnoli, U. (2006). El renacimiento de una palabra. *Revista de Derecho Social*, (31), pp. 17-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=100148>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2022). Apuntes sobre libertad sindical, democracia y negociación colectiva, p. 13. Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/apuntes_libertad_sindical.pdf

Secretaría de Finanzas y Planeación. (2024 05 de julio). *Dan a conocer los logros que tuvo Veracruz en materia de pasivos laborales y se extingue, por decreto, la CIPAPL*. Recuperado de <https://www.veracruz.gob.mx/finanzas/2024/07/08/dan-a>

conocer-los-logros-que-tuvo-veracruz-en-materia-de-pasivos-laborales-y-se-extingue-por-decreto-la-cipapl/

Semanario Judicial de la Federación. (2010). "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL ESTADO DE VERACRUZ. LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EXISTENTES EN LA DEPENDENCIA EN QUE PRESTAN SUS SERVICIOS LES SON APLICABLES, AUNQUE NO GOZEN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 137 DE LA LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ)." Tesis [J.]: VII.2o. (IV Región) 1 L, 9 (15), p. 1852. Reg. digital 163254. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/163254>

Semanario judicial de la Federación. (2011). "SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL ESTÁ FACULTADA PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES QUE RIGIERON EL PROCEDIMIENTO CONFORME A SUS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Tesis: P./J. 32/2011. 9(7), p. 837. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/ejecutoria/6713>

Torres Guillén, Jaime. (2011). La resistencia política en México: reflexiones sobre sindicalismo, movimientos sociales y el instrumento de la convergencia. *Espiral (Guadalajara)*, 18(51), pp. 201-233. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652011000200007&lng=es&tlng=es