

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Respuesta de la Secretaría del Trabajo
y Previsión Social a la
Recomendación 142/2021
DE LA COMISIÓN NACIONAL
DE LOS DERECHOS HUMANOS

20 DE ENERO DE 2022



Asunto: Recomendación 142/2021

Ciudad de México, a 20 de enero de 2022

Mtra. María del Rosario Piedra Ibarra
Presidenta de la Comisión Nacional
de los Derechos Humanos
Presente.

Hago referencia a la **RECOMENDACIÓN 142/2021, SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES AL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL, A LA LEGALIDAD Y A LA SEGURIDAD JURÍDICA, ATRIBUIBLES A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y A LA DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES POR DETERMINAR LA PROCEDENCIA DE CAMBIO DE DIRECTIVA DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE NOTIMEX (SUTNOTIMEX), ASÍ COMO A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.**

Al respecto, la que suscribe con fundamento en los artículos 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 1 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, me permito hacer del conocimiento de ese organismo nacional la NO ACEPTACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN, en razón de las consideraciones de hecho y de derecho que se exponen a continuación:

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

I.1 Desde su inicio, la presente administración ha estado comprometida no sólo con el respeto irrestricto de los derechos de los trabajadores, sino también con materializar las condiciones que permitan su fortalecimiento. De este modo, se identificó la necesidad impostergable de actualizar el marco normativo laboral, la cual no había sido atendida en administraciones anteriores, particularmente tratándose de derechos colectivos reconocidos inclusive mediante instrumentos internacionales, vinculantes para el Estado Mexicano; por lo que, entre otros aspectos, se buscó generar una verdadera transformación del régimen de libertad sindical y de la negociación colectiva.

La vocación de esta administración para impulsar el respeto y fortalecimiento de los derechos colectivos de los trabajadores ha sido respaldada por el legislativo con una reforma sustancial a la Ley Federal del Trabajo y otras leyes en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019.

La propia iniciativa refiere en su exposición de motivos, como uno de los aspectos más relevantes de la reforma, que ésta cancela las ataduras a las que se ha sometido a los





sindicatos, desde su procedimiento de constitución hasta el reconocimiento de sus directivas, y define las garantías y libertades esenciales vigentes hoy en otros países desarrollados del mundo: autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a las libertades sindicales y sus garantías; entre ellas, el derecho de los trabajadores a organizarse libremente y conforme a los intereses de sus integrantes, dejando claro que el radio de acción es parte de la libertad sindical; de la misma forma, se precisa el carácter enunciativo de la tipología sindical, garantizándose el derecho de los trabajadores a decidir libremente la forma de asociarse y organizarse para defender sus intereses.

Igualmente, se considera la centralidad que debe ocupar la negociación colectiva como forma de determinación de los salarios y condiciones laborales, y se establecen nuevas reglas para garantizar que, desde su celebración inicial, aquellas respondan a la voluntad de los trabajadores; por ende, se incorpora la obtención de la constancia de representatividad mediante consulta previa a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores, como condición para acceder a la firma del contrato colectivo, siendo este el mecanismo que la iniciativa propuso para acabar con los vicios y simulación que hoy los afectan.

La iniciativa buscó refrendar y ampliar el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, y la prohibición de los patrones y del Estado de incurrir en todo acto de injerencia respecto de los sindicatos de trabajadores; además de refrendar el derecho de la libre afiliación y de participación de los trabajadores en los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como las garantías derivadas del mismo; reconocer y precisar el derecho de los trabajadores para organizarse libremente en la forma y ámbito que ellos decidan; así como establecer que, en el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y en la actualización de las directivas sindicales, se observen y prevalezcan los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, así como de respeto a la libertad sindical.

De la misma forma, entre las consideraciones que la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados tuvo en cuenta para emitir el Dictamen en sentido positivo al proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y otras leyes, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, esa dictaminadora valoró el lugar prominente que tiene la libertad sindical, compatible con los principios democráticos y representativos que deben regir la vida interna de los sindicatos; asimismo, ponderó que los legisladores tenían la tarea de regular la actividad sindical estableciendo parámetros mínimos necesarios para el correcto funcionamiento de todo sindicato sin caer en el supuesto de conculcar la autonomía sindical; por ello, la comisión dictaminadora consideró que la legislación debe limitarse a establecer reglas democráticas que garanticen la vigencia plena de la libertad individual de asociación y participación de los trabajadores en la vida interna del sindicato.





Además, la comisión dictaminadora analizó la negociación colectiva auténtica y determinó que en esta materia se establece el principio democrático de que el apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre, directo y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses, y que la demostración de dicho apoyo conforme al procedimiento de consulta es de orden público e interés social, por lo que es un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo.

El Gobierno Federal, más allá de estar comprometido de origen con el impulso a la reforma en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, también se encuentra trabajando activamente en su implementación, conforme lo determina el régimen transitorio de esta reforma.

De manera que, a la presente administración le ha correspondido instrumentar la entrada en operación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, al que se le encomienda sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, en asuntos individuales y colectivos del orden federal; al mismo tiempo que registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

1.2. Igualmente, el Gobierno Federal se encuentra involucrado activamente en la transición exitosa hacia el nuevo modelo de justicia laboral. El régimen transitorio también confirió a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la responsabilidad de establecer el protocolo para efectuar la verificación de la consulta para constatar que los contratos colectivos de trabajo existentes cuenten con el apoyo mayoritario de los trabajadores, y de disponer las medidas necesarias para su instrumentación, hasta en tanto no entrara en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Esta Dependencia del Ejecutivo Federal dio cauce a esta obligación mediante la publicación del referido protocolo en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de julio de 2019, y su modificación publicada el 4 de febrero de 2021. Cabe destacar que, a partir del 1 de mayo de 2021, el Centro asumió la función de legitimación de contratos colectivos a nivel nacional mediante la publicación del Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, en el citado medio de difusión oficial el 30 de abril de 2021.

Con base en el régimen transitorio de la reforma también se creó el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, cuyo objeto consiste en establecer la política y la coordinación nacionales necesarias para implementar a nivel federal y local el sistema de justicia laboral; de cuya integración forma parte el Poder Ejecutivo Federal. En la primera sesión ordinaria del Consejo de Coordinación





se detalló que la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral se realizaría en tres etapas.

De igual forma, como parte de su compromiso para implementar la reforma en materia de justicia laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social creó la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, como la instancia designada para ejercer, coordinar, aplicar y desarrollar las facultades, principios y competencias previstas en las disposiciones en materia laboral que le corresponden a esta Secretaría, en relación con la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, y entre cuyas atribuciones se encuentra la de realizar las acciones necesarias que consoliden la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral en el ámbito federal, y observar que la administración de los recursos públicos federales asignados se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha celebrado convenios de coordinación con los gobiernos de diversas entidades federativas, con el objeto de otorgar los recursos autorizados a cada una de ellas para la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, a través de la creación de los centros de conciliación locales, y para la creación de tribunales laborales a cargo del poder judicial de la entidad federativa.

Conforme a lo anterior, se estima que con las acciones relatadas ha quedado de manifiesto el compromiso del Gobierno Federal, tanto para impulsar la reforma en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, como para contribuir enérgicamente en su materialización y puesta en práctica; bajo la convicción de establecer relaciones laborales modernas, para así generar un mercado laboral más justo y productivo, en el que el trabajo sea realmente un derecho y un deber social, con pleno respeto a los derechos colectivos de los trabajadores.

II. INCONSISTENCIAS EN LOS ALCANCES Y CONTENIDO DE LA RECOMENDACIÓN

II.1. Los hechos en que sustenta la recomendación, según se desprende del párrafo I, son aquellos vinculados a la supuesta resolución de fecha 28 de octubre de 2020, la cual no fue localizada en los archivos de la Dirección General de Registro de Asociaciones, aspecto que resulta relevante mencionar considerando que este tipo de desaciertos y errores son consistentes en todo el cuerpo del pronunciamiento, sin embargo, se detectó correlación por su contenido con la del 28 de octubre de 2019.

En el caso de cambio de estatutos durante el año 2020, no se tiene registro de alguna solicitud por parte del Sindicato Único de Trabajadores de NOTIMEX (SUTNOTIMEX) ni del Sindicato Independiente (SINOTIMEX) para tal efecto, dejando en un esquema de





incertidumbre jurídica a esta Secretaría para conocer realmente qué hechos o consideraciones jurídicas llevaron a cabo para determinar este pronunciamiento.

II.2. En el párrafo 21, se establece como evidencia que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fue el que calificó la huelga de legal, hecho que resulta equivocado ya que, en todo caso, fue la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ante quien se desahogó el procedimiento respectivo.

II.3. En el párrafo 47 se afirma por parte del organismo nacional que, en fecha 18 de febrero de 2020, se hizo el registro de nuevos integrantes del Sindicato Único “SUTNOTIMEX”, lo cual es equivocado, ya que dicha constancia en favor de este Sindicato no fue localizada por parte de la Dirección General del Registro de Asociaciones.

II.4. En lo concerniente al párrafo 68, nuevamente existe falta de certeza respecto de las afirmaciones que la CNDH plantea, ya que señala que “AR” no se pronunció sobre una solicitud del representante legal de Notimex, sin embargo, no se identifica quién es “AR”.

II.5. En el párrafo 86, la Comisión Nacional, de manera categórica señala la violación al derecho de libertad sindical, argumentando que fue utilizado un padrón en una asamblea del 5 de agosto de 2019, sin que haya referencia en el expediente a que se hubiera realizado una asamblea en esa fecha, sin embargo, se localizó que pudiera referirse por su contenido a la celebrada el 5 de octubre de 2019, por lo que, el pronunciamiento de la Comisión, carece de todo sentido de seguridad jurídica en perjuicio de las autoridades señaladas como responsables.

II.6. En los párrafos 87 y 88, reitera, como hecho victimizante que AR2 y AR3 no verificaron los requisitos mínimos de la supuesta asamblea del 5 de agosto de 2019, la cual conforme a los registros de la Dirección General del Registro de Asociaciones no se tiene referencia de la misma.

II.7. Respecto al párrafo 92, dice que se cotejó el padrón de la asamblea del 5 de agosto de 2019 y el de afiliados al Sindicato Independiente, resultando 12 personas en este último que participaron en dicha asamblea, sin embargo, ello no coincide con las 16 personas que refieren en el párrafo 86, siendo totalmente contradictorio el contenido de la recomendación, ello es toral para supuestamente acreditar la violación a los derechos humanos que manifiesta.

II.8. En lo que se refiere a los párrafos 94 y 98 se alude a que “*en los estatutos de NOTIMEX establece como requisito para llevar a cabo la elección sindical el que los afiliados se identifiquen*”, sin embargo, no hay claridad ni certeza a que documento se refiere, ya que en su caso el estatuto orgánico de Notimex no regula aspectos sindicales.





II.9. Respecto al párrafo 99, se alude a evidencias descritas en los párrafos 30 al 34.6 sin embargo, no fue localizado en el cuerpo de la recomendación el párrafo 34.6.

III. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

FALTA DE INTERÉS JURÍDICO

III.1. El aspecto sustantivo materia del pronunciamiento que emite ese organismo nacional, se encuentra basado en la vida orgánica de una organización sindical que es cuestionada por otro sindicato, en donde no se deduce que cuente con la legitimidad que le permita tener injerencia en las decisiones, acuerdos o determinaciones que en uso de su derecho a la libertad sindical adopte éste. Lo anterior, en virtud que no existe ningún tipo de afectación a la esfera jurídica, en este caso, del Sindicato Independiente, toda vez que son dos organizaciones distintas y lo que sucede en una no violenta la vida independiente de la otra.

En los hechos que dieron origen a este pronunciamiento, los quejosos denuncian violaciones con motivo de los actos realizados por otra organización sindical y esa Comisión Nacional no logra demostrar el daño y el derecho supuestamente afectado.

Cabe aclarar que los cambios de directiva y modificación a los estatutos únicamente se encuentran vinculados con el ejercicio del derecho colectivo de asociación, por lo que no es susceptible de afectar derechos de un ente ajeno como lo puede ser otro sindicato, por tanto, no tiene ningún tipo de interés para promover acciones como las que dieron origen al instrumento recomendatorio.

En su publicación denominada “La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo”, dicho órgano ha establecido las implicaciones en torno al Convenio 87 que tiene que ver con la posibilidad de que el registro de comisiones directivas de las organizaciones sindicales debería producirse automáticamente tras la notificación por parte del sindicato, **“y solo debería ser impugnable a petición de los afiliados del sindicato en cuestión,”** por lo que no existe asidero legal que permita atender los planteamientos que invoca esa comisión nacional al pretender defender intereses relacionados con derechos de otra organización.

COMPETENCIA EN ASUNTOS JURISDICCIONALES

III.2. Con los alcances que pretende ese organismo nacional en la reparación del daño y los puntos recomendatorios, intenta trastocar resoluciones jurisdiccionales dictadas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Poder Judicial de la Federación. En el caso





específico el procedimiento de huelga fue desahogado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual tiene plena jurisdicción para emitir sus resoluciones y está dotada de imperio para ejecutarlas, todo ello, con base en la Ley Federal del Trabajo, lo cual es definido por su propio Reglamento Interior, aspecto que ha sido históricamente determinado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido que estos órganos adquieren plena autonomía en el ejercicio de su función jurisdiccional.

Aunado a lo anterior, de dicho procedimiento conoció y resolvió el Poder Judicial de la Federación, dejando en firme las determinaciones emitidas por la Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que a través de este instrumento pretende modificar resoluciones emitidas por autoridades competentes en el ejercicio de sus facultades constitucionales.

La propia Comisión reconoce que es incompetente para conocer asuntos de carácter jurisdiccional, por lo que llama la atención que, la finalidad que sugiere con este pronunciamiento, es la reposición de procedimientos ya desahogados conforme la norma aplicable, pretendiendo erigirse en un tribunal de control constitucional diverso a los que prevé la norma fundamental.

CRONOLOGÍA CORRECTA DE LAS ASAMBLEAS SINDICALES

III.3. En relación con las afiliaciones de trabajadores en ambos sindicatos, es preciso destacar que ese organismo protector de derechos humanos parte de una premisa inexistente por virtud de lo siguiente:

Esa Comisión, al considerar como violatoria de derechos humanos la resolución de fecha 28 de octubre de 2020 (la cual presumiblemente se refiere a la de 28 de octubre de 2019), respecto de la “legalidad del cambio de Estatutos y de la Directiva del “Sindicato Único de Trabajadores de NOTIMEX” (SUTNOTIMEX), omite considerar que la elección de la directiva y reforma estatutaria de este sindicato se llevó a cabo el 5 de octubre de 2019, y que la constitución del Sindicato Independiente fue realizada diez días después (el 15 de octubre de 2019). La premisa fundamental de toda la recomendación está sustentada en que, la elección del Sindicato Único haya sido posterior a la constitución del Sindicato Independiente, por lo que, si esta premisa es falsa, toda la recomendación carece de sustento y cae por su propio peso. El hecho de que la autoridad haya tomado nota de la elección y de la reforma estatutaria del SUTNOTIMEX hasta el 28 de octubre de 2019 carece de relevancia, porque está sustentada en una asamblea del 5 de octubre de 2019 la cual no tuvo posibilidad de modificar su integración por la existencia de un sindicato constituido con posterioridad.

Sería absurdo suponer que la autoridad registral, *motu proprio* alterara el padrón de votantes de un sindicato, en virtud de la integración de otro sindicato constituido con posterioridad.





ATRIBUCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES.

III.4. Respecto a la no verificación de los requisitos vinculados al Estatuto del SUTNOTIMEX, es decir el uso de boletas previamente rubricadas por el Presidente de la Comisión Nacional Electoral y el Secretario de la Comisión Nacional Electoral, y que no constan las boletas que supuestamente se usaron en la asamblea del 5 de agosto de 2019 (sic), y que no le generó duda razonable para solicitar de oficio la documentación faltante sin la cual no podía otorgarse el cambio de estatutos ni el registro de PI como Secretaria General del SUTNOTIMEX.

Al respecto, se informa que la naturaleza propia de Registro de Asociaciones no era constitutiva, sino, meramente declarativa, esto es que, el Registro de Asociaciones Sindicales únicamente debía revisar que la documentación presentada con la solicitud de registro estuviera debidamente autorizada por los funcionarios del sindicato, considerando de buena fe las actuaciones asentadas y verificando que los procedimientos se apegaran a lo establecido en los estatutos y en su caso, a falta de previsión en estos a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo, sin que pudiera pronunciarse sobre la motivación de los participantes en la misma. De existir irregularidades, existen los mecanismos jurisdiccionales para controvertir la validez de esos actos por quien considere afectados sus derechos y cuente con el interés legítimo para ello.

El Poder Judicial de la Federación ha establecido en criterios el alcance que tuvo la Dirección General del Registro de Asociaciones en la verificación de los documentos anexos a la solicitud de toma de nota, para facilitar la lectura y obviar repeticiones a continuación se transcribe únicamente la modificación a la Jurisprudencia 2a./J. 86/2000 y se resalta la parte conducente:

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 (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 86/2000).

Al resolver la contradicción de tesis 30/2000-SS, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la autoridad laboral puede verificar si el procedimiento de elección o cambio de directiva se apegó a las reglas estatutarias del propio sindicato o, subsidiariamente, a las de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que tal facultad deriva de la interpretación de sus artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, estableciendo en forma destacada, por un lado, que la obligación de los sindicatos de acompañar por duplicado copias autorizadas de las actas relativas a los cambios de dirigencia es para que la autoridad pueda comparar el procedimiento y el resultado constante en las actas, con las reglas adoptadas libremente en los estatutos, a fin de verificar si se cumplieron o no; y, por otro, que el sufragio y su resultado deben apegarse, forzosa y necesariamente, a los términos de los estatutos formulados libremente por los agremiados. Ahora bien, en atención a las consideraciones esenciales de la resolución precisada, a las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la





Federación el 10 de junio de 2011, al derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 123, apartados A, fracción XVI, y B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se concluye que la exacta dimensión de la facultad de la autoridad laboral en sede administrativa consiste en confrontar los lineamientos establecidos en los estatutos que se haya dado el sindicato o, subsidiariamente, a los previstos en la Ley Federal del Trabajo, con lo que conste en las actas debidamente requisitadas que se exhiban ante aquélla, lo que significa que se trata de una verificación formal, un cotejo entre las etapas o pasos básicos del procedimiento de elección y la mera confirmación de su realización en las actas relativas, para otorgar certidumbre de lo ahí asentado, sin que la autoridad pueda realizar investigaciones (de oficio o a petición de parte) de irregularidades de los hechos mencionados en dichas actas o pronunciarse sobre su validez, lo cual, en su caso, puede controvertirse por vía jurisdiccional por quien considere afectados sus derechos.

Lo anterior se refuerza con el hecho de que, no existía ordenamiento jurídico alguno que exigiera a la autoridad registral, la verificación del fondo de los actos que se le presentaban con la solicitud de toma de nota, ya que la Ley Federal del Trabajo vigente al momento de los hechos, exigía una revisión de valoración sobre si el procedimiento se apegó a lo dispuesto en los estatutos. Más aún, en caso hipotético de que la Dirección General de Registro de Asociaciones realizara una verificación de los padrones, y en su caso, emitiera una determinación de nulidad o no procedencia como sugiere esa Comisión, estaría, además de extralimitarse en sus funciones, transgrediendo la autonomía y la libertad de asociación de trabajadores para decidir conforme a sus disposiciones estatutarias.

LEGISLACIÓN APLICABLE

III.5. La Comisión incurre en una confusión respecto a las normas laborales aplicables al caso. Debe tomarse en cuenta que las reformas llevadas a cabo el 1 de mayo de 2019, contemplaron plazos transitorios para que las nuevas autoridades que dieron origen con la reforma, como es el caso del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) o los Tribunales laborales ejercieran sus funciones en distintas etapas temporales. La Comisión supone que la autoridad registral a cargo de la Dirección General de Registro de Asociaciones aplicara las facultades que le corresponden exclusivamente al CFCRL cuyas funciones entraron en vigor hasta el 3 de noviembre de 2021. Dos años después de los hechos fundatorios de la recomendación.

Para mayor claridad se transcribe lo establecido en el artículo tercero transitorio del DECRETO de 1 de mayo de 2019 que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo:

*Tercero. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Registral. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral **iniciará sus funciones** en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo **en un plazo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del presente Decreto**, atendiendo a las posibilidades presupuestales.*





Al día siguiente en que se suspenda el servicio de registro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en su caso los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas, iniciará operaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no inicie sus funciones registrales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al igual que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social continuarán con las funciones registrales previstas en la Ley Federal del Trabajo vigente al momento de la entrada en vigor del presente Decreto.

El tercer párrafo del artículo Transitorio Tercero en estudio, señala exactamente la entrada en vigor de las reformas aprobadas, no hay lugar a la interpretación del texto citado, donde refiere que las autoridades continuarán con las funciones registrales previstas en la Ley Federal del Trabajo vigente al momento de la entrada en vigor del presente Decreto.

Por lo anterior se puede apreciar que AR2 no estaba facultada para aplicar la nueva reforma, como lo pretende esa Comisión, pues en los transitorios del decreto de referencia, se le ordenó observar la legislación que se encontraba vigente antes de la publicación del Decreto, en la cual no se considera un procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, con los requisitos que actualmente se exigen, por lo que ese organismo nacional sustenta el pronunciamiento en disposiciones cuya aplicación corresponden a otras autoridades.

Si bien la reforma a la Ley Federal del Trabajo es un acontecimiento histórico que cambia el paradigma de las votaciones sindicales, no debe perderse de vista que la norma que regula los procedimientos aludidos en la Recomendación 142/2021, es la Ley Federal del Trabajo de fecha uno de abril de mil novecientos setenta, con la totalidad de las reformas realizadas hasta el momento inmediato anterior a la entrada en vigor del decreto del 1 de mayo de 2019.

AFILIACIÓN DE TRABAJADORES A SINDICATOS

III.6. Por lo que hace a este aspecto, es importante recordar que la Libertad Sindical es un derecho protegido por el artículo 123 apartado A fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y conforme ella por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, destacando el artículo 2 que establece que, *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho 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.”*





Asimismo, en los artículos 366 y 370 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen, las únicas razones por las que se podría negar un registro, así como la limitación para suspender o cancelarlo por la vía administrativa.

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Con lo anterior se deduce que, la autoridad registral actuó conforme a derecho, tal y como se lo demanda la Ley Federal del Trabajo, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y demás normatividad aplicable en la materia, pues en todo momento privilegió el derecho de Libertad Sindical de los trabajadores.

Por lo antes señalado y expuesto, el ejercicio de la libertad sindical implica que los trabajadores tienen el derecho de pertenecer al sindicato que mejor les convenga, sin limitación por la autoridad administrativa, y la autoridad registral debe abstenerse de realizar acciones que limiten su ejercicio legal.

Sirve de apoyo a lo anteriormente mencionado, el siguiente criterio aplicable al momento de la expedición de las resoluciones señaladas en la Recomendación, la cual señala:

REGISTRO SINDICAL. CARECE DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA EL SINDICATO QUE SOLICITA LA CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE OTRO, SI BASA SU PRETENSIÓN EN LAS BAJAS QUE DICE OCURRIERON EN EL PADRÓN DE ÉSTE, Y PRETENDE ACREDITARLO DIRECTAMENTE ANTE LA AUTORIDAD LABORAL.

*Carece de legitimación en la causa el sindicato que solicita la cancelación del registro de otro, si basa su pretensión en las bajas que dice ocurrieron en el sindicato demandado y pretende acreditarlo directamente ante la autoridad laboral, toda vez que, de una interpretación armónica de los artículos 357, 365, fracción II, y último párrafo, 369 y 377, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, se colige que **la titularidad de la obligación de dar aviso a la autoridad de las altas y bajas acontecidas en su padrón es intransferible y personalísima; esto es, que cualquier adhesión o renuncia a una organización sindical, que en lo individual realice un trabajador o un patrón, debe hacerse ante la propia agrupación a la cual desea pertenecer, o a la que pretenda renunciar, según el caso; por tanto, las renunciaciones o solicitudes de afiliación correspondientes sólo pueden producir efectos cuando éstas sean presentadas ante dichas agrupaciones, las cuales se encuentran obligadas a informar a la autoridad registral competente las variaciones en su membresía, en términos del citado artículo 377, fracción III; estimar lo contrario, llevaría al absurdo de que cualquier persona (física o moral) pudiera informar a la autoridad registradora de los cambios en el padrón de cualquier sindicato, y así solicitar la cancelación de su registro. Luego, aunque la ley laboral es un ordenamiento de orden público, las Juntas no se encuentran facultadas para resolver oficiosamente una cuestión que compete exclusivamente a los sindicatos, pues el hecho de que éstos cumplan o no con el número de agremiados establecido por la ley, resulta potestad exclusiva de ellos informar a la autoridad ante la que ejercieron su registro.***





Como se puede observar, la pretensión de la Comisión respecto a que la autoridad registral limitara el derecho a un grupo de trabajadores solo por el hecho de que sus nombres aparezcan en el padrón de una organización diversa, conllevaría a una violación tajante a sus derechos de libre asociación y afiliación. En todo caso constituye una facultad de las organizaciones sindicales comunicar el alta y baja de sus miembros, o a los propios trabajadores presentar sus renunciaciones.

Independientemente de que a la autoridad no le correspondía estar fiscalizando si todos y cada uno de los trabajadores de un sindicato aparecen en los padrones de otros sindicatos diversos, lo cual sería un despropósito no solo en términos de libertad sindical sino también por razones de orden práctico, debe tomarse en cuenta que no hay constancia alguna de que dichos trabajadores hayan causado baja en el sindicato en donde estaban afiliados el 5 de octubre de 2019 que ocurrió la elección y la asamblea de reforma estatutaria.

LIBERTAD SINDICAL (REDACCIÓN DE ESTATUTOS)

III.7. En el numeral 101, señala ese organismo que AR1, AR2 y AR3 incumplieron con sus funciones de hacer efectivo el derecho a la libertad sindical, la democracia sindical y la seguridad jurídica a que se refieren los artículos 358 y 371 fracción IX de la LFT, toda vez que para resolver procedente la modificación y registro de los estatutos, estos no deben ser contrarios al orden público.

Respecto a esta afirmación que realiza esa Comisión Nacional, es importante aclarar que la propia Ley Federal del Trabajo, vigente tanto a la fecha como cuando se celebró la asamblea de fecha 5 de agosto de 2019 (sic) (asamblea que pudiera corresponder a la celebrada el 5 de octubre de 2019), protege el derecho de los sindicatos de redactar sus estatutos.

***Artículo 359.-** Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.*

No se debe dejar de lado que, la libertad sindical es un derecho protegido por la legislación nacional e internacional; tan es así que, en el artículo 3 del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, se establece lo siguiente:

Artículo 3.-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.





Por lo anterior, es evidente que la autoridad registral, no tiene injerencia en la decisión de los sindicatos al modificar sus estatutos.

LIBERTAD SINDICAL. COMPRENDE EL DERECHO DE PATRONES Y TRABAJADORES A LA REDACCIÓN DE LOS ESTATUTOS DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES, SIN QUE ELLO IMPIDA A LA AUTORIDAD LEGISLATIVA SALVAGUARDAR A SUS AFILIADOS EL ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE RECURSOS JUDICIALES.

La libertad sindical constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada expresamente por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Estado Mexicano el 1o. de abril de 1950, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950; esa libertad no sólo comprende el derecho de trabajadores y patrones a constituir en forma autónoma e independiente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la defensa de sus derechos e intereses, sino también el derecho de redactar sus propios estatutos. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en su recopilación de decisiones y principios, específicamente en el punto 369, ha señalado que las organizaciones sindicales, en efecto, pueden redactar sus estatutos, pero ello no impide que la autoridad legislativa de cada país emita disposiciones limitándose a fijar un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración; las restricciones a este principio deberán tener como único objetivo garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados; finalmente, aclaró, que deberá preverse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones. Bajo estas premisas, se concluye que los estatutos sindicales, aunque pueden establecer algún recurso al interior del sindicato, ello no implica desconocer que la autoridad legislativa también tiene la facultad de establecer recursos judiciales para resolver los conflictos suscitados al interior del propio sindicato, claro está, con el único objetivo de garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados; asegurando con ello el acceso efectivo a la justicia consagrado en el artículo 17 constitucional.

La afirmación que pretende hacer valer ese organismo, además de ser infundada, desconoce el objeto de los registros públicos, que cumplen una función de otorgar publicidad a los actos, lo que resulta en una función declarativa, es de precisarse que la autoridad registral no resuelve sobre la procedencia de cambio de estatutos, esto lo realizan las organizaciones sindicales de manera interna, bajo sus procedimientos y autoridades, sino que solo observan que se cumplan los requisitos formales del procedimiento que establecía la norma vigente para la procedencia de la publicidad de los actos formalizados por los sindicatos, lo anterior salvo que en los estatutos se contengan disposiciones contrarias a la ley.





Ya se ha hecho mención a la naturaleza declarativa del acto de registro, que no se trata de un acto constitutivo de derecho sino de su publicidad para que el interesado con interés legítimo pueda acceder a los medios jurisdiccionales establecidos, la comisión señala:

"...también violentan la seguridad jurídica de QV1, QV2, QV3, QV4 y QV5 porque resulta contrario a lo dispuesto por el artículo 8 de la LFT..."

No se encuentra el vínculo entre el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo y la presunta transgresión a la seguridad jurídica de los quejosos ya que el aludido artículo ocho se refiere a la definición de trabajador.

Independientemente que como se ha señalado, la autoridad registral no puede intervenir en la decisión de un sindicato sobre sus reglas internas, conviene ahondar en el tema ya que líneas adelante, en el párrafo de análisis, la Comisión señala:

*"... ello **los pone en desventaja en comparación con el otro sindicato** ya que resulta que mientras que trabajadores del SUTNOTIMEX siendo despedidos pueden ser parte de un sindicato y seguir teniendo mayoría para ser titulares de un Contrato Colectivo de Trabajo, resulta que QV1, QV2, QV3, QV4 y QV5 y los afiliados al SINOTIMEX, no pueden tener esa ventaja..." (sic)*

Esta afirmación es particularmente desafortunada por varias razones. La primera, porque la Comisión asume que al existir un sindicato diferente conlleva necesariamente una situación de conflicto y competencia entre ambos. Segundo, porque hace referencia a un supuesto conflicto de titularidad de contrato colectivo del cual no existe ningún antecedente y en todo caso, tendría que desahogarse en un juicio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o juzgado laboral y en el desahogo de esta controversia, se integra el padrón de trabajadores con derecho a voto para determinar, quien tiene la mayoría para ser titular de dicho contrato. En otras palabras, la autoridad registral no tiene relación alguna con un conflicto de titularidad contractual. Lo delicado de esta afirmación es que la Comisión pareciera tomar partido a favor del Sindicato Independiente en el escenario futuro de que pudiera demandar la titularidad del contrato colectivo. Finalmente, por el hecho de que ambas organizaciones sindicales tienen disposiciones similares, por lo que no se entiende de donde se deduce la supuesta desventaja comparativa que señala la comisión, que se transcribe a continuación:

"La asamblea que fue autorizada en la Resolución 211.2.2.-5841, dio por válido el artículo 8 del Estatuto del SUTNOTIMEX, que dispone el hecho de que se considera parte del SUTNOTIMEX, a todos aquellos trabajadores que hayan sido separados de su trabajo de manera injustificada por la empresa, pero que demanden su reinstalación, y no sean trabajadores de confianza."





Ahora conviene transcribir el artículo 5 de los estatutos del Sindicato Independiente:

“Artículo 5. Los miembros que sean objeto de reajuste o sean despedidos de la empresa o centro de trabajo en los que presten sus servicios y demanden su reinstalación, conservarán su calidad de miembros con todos los derechos sindicales, hasta en tanto se decida en última instancia la resolución del juicio que se ventile ante la autoridad competente con relación a su reinstalación.”

Lo anterior denota que, ambos sindicatos cuentan con estatutos similares en cuanto a sus políticas de quienes se consideran miembros de los mismos, por lo que en todo caso si se hubiera seguido el criterio equivocado de ese Organismo Nacional, la autoridad registral tuvo que haber cuestionado ambos estatutos, lo cual como se ha señalado sería una intromisión a la libertad sindical.

SEPARACIÓN DE TRABAJADORES DE NOTIMEX

III.8. Consecuente con lo señalado en el punto anterior, llaman la atención las aseveraciones que plantea ese organismo nacional respecto de los supuestos despidos realizados por NOTIMEX, toda vez que, no es condicionante para formar o no parte de una organización sindical, no obstante de las constancias que integran los expedientes de los supuestos despidos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la propia representación de NOTIMEX negó de manera categórica la existencia de los despidos a pesar de que en otros espacios hace referencia a los mismos. Basta señalar el caso concreto de P1 para confirmar que Notimex en su declaración niega que dicha persona haya sido despedida.

Reproducimos a continuación parte del texto de su declaración que se encuentra en el expediente 1551/2019 en la Junta Especial número dos de la Federal de Conciliación y Arbitraje:

“Me permito aclarar que mi representada difiere en cuanto al último día de prestación de servicios de la actora, toda vez que la accionante únicamente se presentó a trabajar para mi mandante el día 15 de octubre de 2019, sin regresar a laborar por causas que mi representada desconoce a partir del día 16 de octubre de 2019, motivo por el cual es imposible que haya sido despedido como falsamente lo afirma el día 11 de octubre de 2019.

Motivo por el cual hago valer la inexistencia del despido, porque el domicilio donde ubica el despido se encuentra diversas morales ajenas a mi representada, por lo que no pudo ocurrir el despido que alega.”

Por tanto, la afirmación señalada acredita la falta de veracidad del contenido de la presente recomendación, no obstante ello, como se demuestra P1 y los demás miembros del





sindicato supuestamente despedidos, seguían siendo parte del sindicato y tienen sus derechos protegidos.

APLICABILIDAD DE JURISPRUDENCIA

III.9. En el caso específico, materia de observación por parte de la Comisión Nacional, en el sentido de que la Dirección General de Registro de Asociaciones no debió basar su determinación con la aplicación de una jurisprudencia, pues la misma sólo debe ser aplicada por las autoridades jurisdiccionales.

Al respecto, resulta oportuno referir que la Dirección General de Registro de Asociaciones, basó su determinación, fundando y motivando su actuación en lo establecido en la Ley, conforme al ámbito de sus atribuciones, y al caso concreto, cumpliendo con ello con los principios de legalidad y seguridad jurídica referidos en la Constitución y con el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, aunado a ello se complementó con los diversos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En esencia, esta Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en todas sus determinaciones realizó una observancia estricta a la legislación aplicable, sin embargo, considera de suma importancia recalcar, y hacer la distinción, que los criterios que emiten los diversos órganos del Poder Judicial, ya sea por emisión de jurisprudencia, tesis aisladas o sentencias relevantes, si bien no se advierte que deban ser observables por las autoridades administrativas, lo cierto es que tampoco existe un marco legal que impida su observación como criterios orientadores, siempre que la determinación de la autoridad, como lo referimos, encuentre su fundamento y motivación en lo establecido en la normatividad aplicable.

No obstante lo anterior, no debe pasar desapercibido lo previsto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que refiere que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Aunque la CNDH considere el criterio como erróneo, no aplicable al caso concreto y anacrónico por la fecha, lo cierto es que no demuestra los extremos de sus afirmaciones, sin perjuicio de que en primer término se tiene la exacta aplicación de la ley.

Por lo que, el argumento del órgano garante, pudiera constituir un despropósito, máxime si se toma en cuenta que la propia Comisión Nacional de los Derechos Humanos al emitir esta recomendación, cita en diversos apartados, algunos criterios emitidos por órganos del Poder Judicial.





CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

III.10. Por lo que hace a la valoración de la Comisión Nacional sobre la calificación de la huelga del Sindicato Único, cuando señala que “... *en perjuicio de los derechos humanos a la libertad sindical al trabajo, y a la seguridad jurídica y legalidad en perjuicio de QVI y de los Trabajadores afiliados al SINOTIMEX, en virtud de que participaron trabajadores que no contaban con una relación formal de trabajo con NOTIMEX con anterioridad a la resolución de calificación de la huelga ...*”.

Al respecto, la calificación sobre la existencia de la huelga es un asunto que excede las atribuciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, ya que no cuenta con facultades en materia jurisdiccional, aclarando que NOTIMEX no acreditó en el momento procesal oportuno, es decir, en la audiencia incidental, qué personas habían terminado su relación laboral, no obstante ello en la resolución de la propia Junta Federal se realizó el análisis, que aún y cuando hubieran sido eliminados del padrón las personas que supuestamente habían terminado con su relación laboral antes del emplazamiento a huelga, no alcanzarían los votos para la determinación en contra. Con independencia que las impugnaciones de NOTIMEX ya fueron resueltas por el Poder Judicial de la Federación, por lo que se trata de cosa juzgada.

Cabe señalar que, en la diligencia del recuento estuvo presente personal de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y no realizó ninguna observación que hiciera suponer alguna transgresión a dicho acto.

Aunado a lo anterior, en el párrafo 59 de la citada recomendación, nuevamente se hace la afirmación de que AR1 es responsable de la vigilancia y supervisión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero el citado organismo nacional omite considerar que AR1 se encuentra impedida para incidir en la actividad jurisdiccional. Así, la falta de vigilancia que esa Comisión Nacional pretende atribuir a AR1 no tiene fundamento, ya que conforme a su interpretación dicha servidora pública debería revisar, verificar y en su caso modificar las resoluciones y laudos que emite la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, órgano con plena jurisdicción. Ello se confirma con lo señalado en el artículo 1º del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

“Artículo 1. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de las o los Representantes de Trabajadoras o Trabajadores y los Representantes de las Patronas o Patronos y uno del Gobierno, de conformidad con la fracción XX del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y los patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. Su competencia está determinada por la fracción XXXI de dicho precepto Constitucional y por el artículo 527 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.”





Se precisa que la referida Junta Federal, es la única responsable de verificar que se desahoguen las pruebas ofrecidas por las partes en los juicios laborales, al ser un organismo jurisdiccional plenamente autónomo que realiza funciones análogas a las del Poder Judicial y esta desvinculada de su dependencia de origen con el Poder Ejecutivo, como se desprende del siguiente criterio jurisprudencial:

JUNTAS Y TRIBUNALES LABORALES. NO TIENEN SUPERIOR JERÁRQUICO PARA EFECTOS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS DE AMPARO.

De los artículos 612, 617, fracción IV, 621 a 623 y 939 de la Ley Federal del Trabajo, así como de la evolución histórica de las Juntas y Tribunales Laborales deriva que para efectos del procedimiento previsto en el artículo 105 de la Ley de Amparo, relativo al cumplimiento de las ejecutorias protectoras de garantías, las referidas Juntas y Tribunales, al ser organismos jurisdiccionales plenamente autónomos en el ámbito jurídico, que realizan funciones paralelas y análogas a las del Poder Judicial, están desvinculados de su dependencia de origen con el Poder Ejecutivo, adquiriendo una absoluta autonomía en el ejercicio de su función jurisdiccional; es decir, ésta no se encuentra sometida a la potestad de autoridad alguna, porque ningún ente jurídico del Gobierno puede interferir en sus decisiones jurisdiccionales, ni sugerirles cómo han de resolver y cumplir, por lo que no tienen superior inmediato a quién requerirle que los conmine a cumplir con una ejecutoria de amparo.

Contradicción de tesis 375/2011. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 9 de noviembre de 2011. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Adriana Cecilia Saulés Pérez.

Tesis de jurisprudencia 36/2011 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de noviembre de dos mil once.

Ahora bien, la coordinación de la Secretaría, en torno a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, obedece a aspectos administrativos, ésto, de ninguna forma constituye una instancia superior de revisión de sus actos porque tales atribuciones le corresponden, en todo caso, a los tribunales de amparo.

PADRÓN UTILIZADO EN LA DILIGENCIA DE RECuento

III.11. En tanto al recuento de votos para la calificación de la huelga, esa Comisión afirma que se incluyeron trabajadores que no debieron haber votado, principalmente porque según su dicho ya no contaban con la calidad de trabajadores, toda vez que presentaron convenios de terminación.

Lo anterior resulta inexacto, toda vez que como se acredita en el expediente respectivo, los convenios de terminación no fueron exhibidos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el momento procesal oportuno, por lo que precluyó su derecho para ofrecerlos. Sin embargo, aun suponiendo sin conceder que, hubieran sido ofrecidos en tiempo, carecerían de relevancia para el resultado del recuento, ya que como lo estableció la propia





Junta, la diferencia de votos no modificaba el resultado. Se transcribe lo señalado por la Junta Federal en este punto:

“... por lo que aun en el supuesto que la empresa hubiese acreditado en el momento procesal oportuno que estos hubieran sido liquidados, es decir, haber presentado las documentales consistentes en los convenios de liquidación en la audiencia previa al recuento, el resultado se mantendría, dado que el cómputo de votos del recuento en cuestión arroja que 81 trabajadores respaldaron el movimiento huelguístico, mientras que 60 votaron en contra, obteniéndose una diferencia a favor de la huelga de 21 votos, por lo que de la diferencia de 21 restando 14 aún existen un diferencial de 7 votos a favor de la suspensión de labores, por lo que matemáticamente el resultado no se afectaría en el caso de que los 14 trabajadores cuestionados hayan votado a favor o en contra de la huelga, máxime que aplicado el principio de proporcionalidad no se tiene certeza de que dichos trabajadores hayan votado en un sentido u otro, por ello se reitera que no trasciende al resultado del fallo.”

Debe tomarse en cuenta que, en el supuesto de que hubiese existido alguna violación por parte de la Junta Federal en este punto, la empresa tenía expedita la vía del amparo indirecto para denunciar esta violación y repararla, sin embargo, NOTIMEX no obtuvo amparo alguno en ese sentido, quedando firme la resolución de la Junta.

INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

III.12. En opinión de esta dependencia del Ejecutivo Federal, la recomendación emitida por la CNDH, falta al principio de exhaustividad y congruencia en su determinación, por consiguiente no existen elementos sólidos para presumir algún acto u omisión contrario a la ley por parte de los servidores públicos a los cuales se les pretende fincar las responsabilidades que plantea en el cuerpo de la recomendación, a través del inicio de procedimientos administrativos ante el Órgano Interno de Control, pues no puede perderse de vista que, como hemos referido en líneas anteriores, la CNDH omitió un estudio puntual y de fondo de la legislación laboral, y del Decreto emitido el pasado 1 de mayo de 2019, entre ellos el análisis de las disposiciones transitorias, lo cual llevó a una incorrecta fundamentación y motivación que derivó en algunos desaciertos contenidos en el instrumento recomendatorio.

En suma, el dictado eficaz de todas las resoluciones; referido en un principio de congruencia, debe consistir en que las determinaciones se dicten de conformidad con las cuestiones planteadas, es decir, atendiendo a lo formulado por las diversas partes y que no contengan consideraciones ni afirmaciones que se contradigan entre sí.

Conforme a la normatividad de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se advierte que en la Recomendación 142/2021, existe una clara extralimitación de sus facultades considerando que en el artículo 2, fracción X, segundo párrafo del Reglamento de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, dispone que la competencia de la comisión no comprende la facultad para conocer de los conflictos suscitados entre uno o varios patrones y uno o más trabajadores o uno o más sindicatos, ni entre sindicatos y/o





trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia federal, estatal o municipal.

En este sentido, en el punto 114 de la recomendación fundamenta la competencia territorial en el artículo 2 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, sin embargo, en ningún momento hace alusión a lo dispuesto en el artículo 2, fracción X, segundo párrafo de su Reglamento, siendo que, durante el proceso de investigación y valoración de las pruebas, se observa que en todo momento tuvo conocimiento de que se involucraba un conflicto suscitado entre NOTIMEX y el sindicato titular.

IV. IV. CONSIDERACIÓN FINAL

La base sobre la que se erige la Recomendación se refiere a la supuesta toma de nota de 28 de octubre de 2020, sin embargo se aprecia que la resolución corresponde al **28 de octubre de 2019**, por lo que se debe hacer notar que la queja glosada con el número de expediente CNDH/6/2021/3382/Q fue **presentada en 15 de abril de 2021**, de tal manera que ese organismo garante, en despliegue de seguridad jurídica y exacta aplicación de la ley, **no debió darle trámite a la queja**, ya que como lo señala el artículo 26 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos *“La queja sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios o que el quejoso hubiere tenido conocimiento de los mismos.”*, por lo que visiblemente está fuera del plazo que establece su propia normatividad.

Por todo lo expuesto, la decisión de no aceptar el instrumento recomendatorio está basada en los argumentos mediante los cuales se expresaron las razones técnico-jurídicas que sustentan esta determinación. Asimismo, queda de manifiesto que la recomendación excede las facultades legales y de competencia con que cuenta la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, además de ser omisa en la fundamentación y motivación correspondiente a una determinación de esta naturaleza, sin observar los principios de legalidad, exhaustividad y congruencia, así como atribuir presuntas responsabilidades a servidores públicos de manera infundada.

Sin más por el momento, envío un cordial saludo.

Atentamente

Luisa María Alcalde Luján
Secretaria del Trabajo y Previsión Social



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

