



CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Respuesta del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a la **Recomendación 142/2021** emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

20 enero de 2022



Oficio No. CFCRL/DG/009/2022
Ciudad de México a 20 de enero de 2022

MTRA. MARIA DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS
P R E S E N T E

El suscrito, Alfredo Domínguez Marrufo, en mi calidad de Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (en lo sucesivo “Centro Laboral”) al cual represento conforme a los artículos 590-C de la Ley Federal del Trabajo, 22, fracción II de la Ley Orgánica del Centro Laboral, 9 fracción I, inciso B y 15 fracciones I y XX de su Estatuto Orgánico, vengo dar respuesta a la **Recomendación 142/2021** de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos a su digno cargo (en adelante CNDH) por presuntas violaciones al derecho a la libertad sindical, a la legalidad y a la seguridad jurídica atribuidas -entre otras autoridades- al organismo que represento.

De esta forma, una vez hecho el análisis pormenorizado de dicha Recomendación, y acogéndome a la prerrogativa prevista en el artículo 102, apartado B, párrafo segundo de la Constitución Federal, respetuosamente hago saber formalmente a ese organismo nacional que el Centro Laboral que represento **NO ACEPTA LA RECOMENDACIÓN 142/2021** por las razones siguientes:

I. ANÁLISIS INICIAL

1. En la Recomendación que aquí se responde, se constata que el 15 de abril de 2021 la CNDH recibió un escrito signado por el Secretario General del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Agencia de Noticias NOTIMEX (SINOTIMEX), quien denunció presuntas violaciones a derechos humanos de los afiliados de esa asociación, atribuibles a personas servidoras públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México (en lo sucesivo la STPS), consistentes en el registro de cambio de directiva (“Toma de nota”) del sindicato SUTNOTIMEX, titular del contrato colectivo de trabajo celebrado con dicha Agencia de Noticias, Toma de nota que según señala la Recomendación, se emitió el 9 de octubre de 2019 (la fecha correcta es 28 de octubre de dicho año), lo que originó la creación del expediente de queja CNDH/6/2021/3382/Q.
2. Cuatro meses después, el 5 de agosto de 2021, la CNDH recibió una nueva queja del Secretario General del sindicato SINOTIMEX, en la que señala presuntas violaciones a derechos humanos de los afiliados de ese sindicato, pero ahora por actos realizados por la Junta Especial N° 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamando la resolución del 4 de marzo de 2020 en la que declaró la existencia legal de la huelga estallada por el sindicato SUTNOTIMEX, por lo cual se formó el expediente de queja CNDH/6/2021/6957/Q.



3. De la propia relatoría de la Recomendación en cuestión, se acredita que las autoridades a las que se les atribuyen los actos y omisiones presuntamente violatorios de derechos humanos son diversas al Centro Laboral, pues en la primera Queja se reclama una Toma de Nota de una directiva sindical, emitido por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la STPS, y por su parte en la segunda queja se reclama la emisión de una declaratoria de existencia de huelga, emitida por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Además de tal circunstancia, se aclara que no pudo haber intervención del Centro Laboral en las presuntas violaciones reclamadas, porque éste inició operaciones a partir del 18 de noviembre de 2020, funciones que abarcaron solamente a las entidades federativas contempladas en la Primera Etapa de Implementación de la Reforma Laboral.¹

Por tales razones, no existe motivo ni fundamento legal para asignarle responsabilidad legal a personas servidoras públicas del Centro Laboral, siendo en consecuencia improcedente la pretensión de que se reponga un procedimiento realizado ante una unidad administrativa hoy extinta -que estuvo adscrita a la STPS- siendo tal reposición o revisión de actos ajena a las facultades de este Centro Laboral.

4. En cuanto hace al numeral 42 de la Recomendación que nos ocupa, la CNDH se equivoca al señalar que el Centro Laboral inició sus funciones registrales el 19 de julio de 2021, toda vez que lo cierto es que éste inició sus funciones registrales a nivel nacional a partir del 03 de noviembre de 2021.

5. En lo que se refiere a los numerales 100, 101, 102, 103 y 104 de la Recomendación que se responde, la CNDH concluye que la STPS incumplió con los artículos 358 y 371 fracción IX de la LFT al registrar la modificación de estatutos del sindicato SUTNOTIMEX, lo cual carece de base legal, pues omite considerar que tanto el artículo 3º del Convenio 98 de la OIT² como la propia Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) establecen que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos³, prerrogativa que forma parte del ejercicio de la libertad sindical y la libertad de asociación de las y los trabajadores, lo cual se ha ratificado en forma sostenida en las decisiones del Comité Sindical de la OIT⁴.

¹ Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.

² Convenio 98 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; 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.

³ 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.

⁴ 565. Para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos con libertad absoluta, la legislación nacional debería limitarse tan sólo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 371; 342º informe, Caso núm. 2366, párrafo 915; 355º informe, Caso núm. 2620, párrafo 702; y 360º informe, Caso núm. 2777, párrafo 779.)



Asimismo, la CNDH se confunde al considerar que el centro Laboral se sustituyó en las funciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando expresa que *“el trabajador que se encuentre litigando por sus derechos individuales ante la JFCA, hoy CFCRL”*, pues se trata de dos autoridades independientes una de la otra, además de que la Junta es un órgano jurisdiccional, mientras que el Centro Laboral es un organismo administrativo.

7. Por otra parte, en lo que hace al numeral 198 de la Recomendación que nos ocupa, al hacer alusión al cuarto transitorio del Decreto de Reforma a la LFT del 1º de mayo de 2019⁵, en el que la CNDH afirma que el suscrito Director General del Centro Laboral es el responsable de *“dar trámite y continuidad a los expedientes y responsabilidades a que hubiere lugar”* (al referirse a la Dirección general de Registro de Asociaciones), se aclara a esa Comisión Nacional que el citado transitorio se refiere al procedimiento de traslado de expedientes⁶, lo cual no implica en forma alguna que el Centro Laboral deba asumir las funciones de la DGRA, ni tampoco significa que éste continuará con el trámite de los asuntos pendientes de desahogar o resolver por dicha Dirección General, pues como se verá más adelante, el Centro Laboral carece de facultades para desahogar o concluir los asuntos que están (o estaban) en trámite al momento de iniciar sus funciones, pues los procedimientos iniciados por las autoridades laborales, antes de la entrada en vigor del Decreto, deben ser concluidos por éstas⁷, al igual que todos aquellos que sean recibidos antes de la fecha de inicio de funciones del Centro Laboral⁸.

⁵ **Cuarto Transitorio.** Traslado de Expedientes de Registro. Para efectos del traslado de expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y procedimientos administrativos relacionados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas deberán remitir al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral una relación completa de todos los expedientes y registros en su poder, con soporte electrónico de cada registro o expediente, con una anticipación mínima de seis meses al inicio de sus funciones. Para efecto de lo anterior, dichas autoridades establecerán y difundirán las fechas en que suspenderán sus funciones registrales e iniciarán las del Centro Federal referido, garantizando que no se afecten los derechos de los interesados. El traslado físico de los expedientes de todas las dependencias tanto federales como locales deberá concluir en un plazo no mayor a un año posterior al inicio de las funciones registrales de dicho Centro Federal; dicho Centro establecerá los mecanismos de coordinación conducentes con las autoridades referidas y emitirá los lineamientos necesarios para garantizar que la transferencia de expedientes y registros se realice bajo condiciones que brinden seguridad, certeza, exactitud, transparencia, publicidad y confiabilidad al procedimiento de entrega-recepción.

⁶ **Tercero Transitorio.** 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.

⁷ **Séptimo Transitorio.** Asuntos en Trámite. Los procedimientos que se encuentren en trámite ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, serán concluidos por éstas de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio (...). El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales no admitirán a trámite solicitudes de audiencia de conciliación o emplazamientos respecto de procedimientos que se estén sustanciando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluyendo los de ejecución, por lo que se archivarán dichas solicitudes.

⁸ **Octavo Transitorio.** Asuntos iniciados con posterioridad al Decreto. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según corresponda, continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, hasta en tanto entren en funciones los Tribunales federales y locales y los Centros de Conciliación, conforme a los plazos previstos en las disposiciones transitorias del presente Decreto. Dichos procedimientos se tramitarán conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y demás leyes vigentes hasta antes del presente Decreto. Para tales efectos se les dotará de los recursos presupuestales necesarios.



8. Por otro lado, la CNDH erróneamente señala en el numeral 205 de la Recomendación en comento que el suscrito Director General del Centro Laboral sustituyó al Director General de Registro de Asociaciones de la STPS, sin considerar que se trata de dos autoridades diversas, en las que no opera sustitución de puesto o encargo alguno, olvidando que el nombramiento del Director General del Centro Laboral lo designa la STPS, sino que le corresponde al Senado de la República, conforme a la fracción XX del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal (en adelante CPEUM).⁹

II. REPLICA- EVIDENCIAS DE LA RECOMENDACIÓN

9. Respecto a lo que señala el numeral 18 de la Recomendación¹⁰, se precisa que en la Queja que motivó el expediente CNDH/6/2021/3382/Q se señalaron actos realizados supuestamente el *14 de agosto de 2020* (SIC), lo cual es inexistente, ya que se insiste en el hecho incontrovertible que el Centro Laboral inició funciones hasta el 18 de noviembre de 2020¹¹, en que arrancó sus tareas registrales en sus ocho entidades, y no fue sino hasta un año después, el 03 de noviembre de 2021 que inició funciones registrales a nivel nacional¹².

De lo anterior, se concluye que el Centro Laboral no puede ser objeto ni sujeto de la recomendación que hoy se responde, ya que en las circunstancias de tiempo en que se sitúan los actos u omisiones que presuntamente vulneran derechos humanos, el Centro Laboral carecía de competencia por materia en cuanto a su función registral, así como territorial, derivado del inicio escalonado de funciones en las diversas regiones de la república mexicana.

10. En lo que hace al numeral 21 de la Recomendación, al señalarse que el 30 de julio de 2021 un quejoso comunicó a la CNDH que el Centro Laboral calificó la huelga de NOTIMEX como legal, es de explorado derecho que éste carece de facultades en materia de huelgas, pues dicha facultad compete a la autoridad jurisdiccional, conforme a lo dispuesto en el artículo 929 y subsiguientes de la LFT¹³.

⁹ Artículo 123, fracción XX, párrafo sexto..., Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

¹⁰ Relativo al oficio CRCRL/CGRA/037/2021 de 3 de mayo de 2021, de la Coordinación General de Registro de Asociaciones, mediante el cual se informó que este Centro Laboral inició sus funciones el 18 de noviembre de 2020 y que de la búsqueda realizada en los archivos de dicha coordinación no se encontró registro alguno de la organización sindical denominada "Sindicato Independiente de Trabajadores de NOTIMEX"

¹¹ Extracto del Acuerdo por el que se crean las oficinas estatales y de apoyo estatal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y se fija su circunscripción territorial para la primera etapa de implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. DOF 13 de noviembre de 2020.

¹² Acuerdo por el que se hace del conocimiento el inicio de las funciones registrales a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. DOF 13 de octubre de 2021.

¹³ Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente. (...)



III. REPLICA- SITUACIÓN JURÍDICA

11. Es importante distinguir entre la situación jurídica que tuvo el Centro Laboral al momento de su creación y la del inicio de las funciones registrales¹⁴, toda vez que la creación de este Organismo se realizó a partir de la expedición de su Ley Orgánica y Estatuto Orgánico, mientras que la del inicio de sus operaciones se ha venido realizando de manera gradual, conforme lo ilustra el cuadro siguiente:

ACTO	FECHA
Naturaleza jurídica del CFCRL	Creada Constitucionalmente el 24 de febrero de 2017
Atribuciones del CFCRL	Creadas en Reforma a la Ley Federal del Trabajo el 01 de mayo 2019.
Facultades del CFCRL y estructura	Establecidas en la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral el 06 de enero 2020.
Bases de organización del CFCRL	Establecidas en el Estatuto Orgánico del del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (DOF. 13 de agosto 2020)
Inicio de funciones de la 1ra etapa (Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas)	Acuerdo por el que se crean las oficinas estatales y de apoyo estatal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y se fija su circunscripción territorial para la primera etapa de implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. (DOF 13 de noviembre 2020)
Inicio de funciones registrales a nivel nacional a partir del 03 de noviembre 2021.	ACUERDO por el que se hace del conocimiento el inicio de las funciones registrales a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (DOF 13 de octubre 2021)

12. Respecto al convenio de coordinación celebrado entre la STPS y el Centro Laboral publicado en el DOF el 12 de mayo de 2021, se aclara que en su cláusula PRIMERA ("Del OBJETO"), se estipuló con claridad que la colaboración se realizaría dentro de sus respectivos ámbitos competenciales, y como ya se expuso, en la fecha de celebración de dicho convenio, el Centro Laboral era competente para verificar los procedimientos de democracia sindical en la circunscripción territorial correspondiente a las ocho entidades de la República Mexicana que abarcó la Primera Etapa de Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

13. Es de destacar que el traslado de expedientes electrónicos y metadatos que realizó la DGRA de la STPS al Centro Laboral el primero de marzo de 2021, no implicó que a partir de esa fecha este Organismo tuviera facultad para operar el registro laboral, porque dicha transferencia se realizó como

¹⁴ Registro de contratos colectivos de trabajo, de organizaciones sindicales, Reglamentos Interiores de Trabajo y de todos los procesos administrativos relacionados.



parte de los preparativos técnicos necesarios para que éste pudiera estar en posibilidad material de asumir sus funciones registrales a nivel nacional, por lo que tal circunstancia no significó que a partir de dicha fecha el Centro Laboral haya tenido la responsabilidad de tramitar, supervisar o resolver los procedimientos registrales de cambios de directiva sindical (tomas de notas), ni sobre modificación de estatutos o padrones, en este caso del sindicato SUTNOTIMEX, ya que ello no fue posible sino hasta que asumió sus funciones registrales a nivel nacional, lo cual aconteció hasta el 03 de noviembre de 2021, y aún si hubiera tenido tales facultades desde el 1º de marzo de 2021, ello no implica que el Centro Laboral haya incurrido en las presuntas omisiones relacionadas con las Tomas de Nota emitidas al sindicato Sutnotimex en octubre de 2019 y agosto del año 2020.

Respecto del Expediente de Queja CNDH/6/2021/3382/Q

14. En lo que se refiere a dicha queja, es claro que el registro del Sindicato SUTNOTIMEX, así como la alta, baja y modificación de sus miembros, fue realizado por una autoridad distinta a este Centro Laboral, incluso la CNDH da cuenta de que las copias certificadas del expediente relativo al SUTNOTIMEX le fueron remitidas el pasado 12 de octubre de 2021 por el propio Director de Estadística Sindical de la DGRA de la STPS, y por tal razón es evidente que el Centro Laboral no intervino en los presuntos actos u omisiones que motivaron la queja, pues ni siquiera había iniciado sus funciones.

Respecto del Expediente de Queja CNDH/6/2021/6957/Q

15. En el expediente en mención, es patente que los presuntos actos u omisiones que motivaron la queja fueron realizados por la Junta Especial Número 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual desahogó la prueba de recuento para definir si la mayoría de las personas trabajadoras de NOTIMEX estaban o no de acuerdo con la huelga.

16. Sorprende además, que la CNDH afirme que la Titular de la STPS es responsable de vigilar y supervisar a la Junta Federal, pues es de explorado derecho que dicha Junta es un órgano jurisdiccional con plena autonomía para impartir justicia en materia laboral, pues la vinculación con la STPS únicamente es para efectos administrativos y presupuestales, acorde con lo previsto en la LFT y el Reglamento Interior de la Junta Federal, por lo que es indudable que la CNDH carece de atribuciones para conocer de los presuntos actos u omisiones materia de la queja CNDH/6/2021/6957/Q¹⁵.

Por ello es indudable que en la Queja en cuestión, no existió participación o intervención del Centro Laboral máxime que los supuestos actos señalados como base de las presuntas violaciones a derechos

¹⁵ Artículo 7o.- La Comisión Nacional no podrá conocer de los asuntos relativos a:

I.- (...);

II.- Resoluciones de carácter jurisdiccional;



humanos, fueron realizados dos años antes del inicio de funciones registrales a nivel nacional de dicho Centro.

IV. REPLICA- OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

17. Se hace notar que en este apartado la CNDH omitió analizar la constancia que este Centro Laboral le remitió en respuesta a la única solicitud de información que esa Comisión le formuló, pues de haberlo hecho, habría observado claramente que este Centro Laboral no participó en los presuntos actos y omisiones contenidos en las quejas en cuestión, en virtud que como ya se señaló, fue hasta el 18 de noviembre de 2020 en que éste inició sus funciones registrales en las entidades de la primera etapa de implementación de la Reforma Laboral, y posteriormente el 03 de noviembre de 2021 en que amplió sus funciones registrales a nivel nacional.

Además de lo anterior, la CNDH tampoco se percató de la existencia de las declaratorias de inicio de funciones de dicho Centro, publicadas en el DOF del 13 de noviembre de 2020 y el 13 de octubre de 2021, siendo que ninguna autoridad puede justificar su desconocimiento, máxime que se trató de un acontecimiento notorio al que se dio amplia difusión por tratarse de la implementación del Nuevo Modelo de Justicia Laboral, del cual la CNDH no puede ser ajena.

V. REPLICA- LIBERTAD SINDICAL

18. Como ya se explicó, la CNDH pretende que el Centro Laboral reponga las actuaciones de otra autoridad, basándose en que éste tiene ya la función registral laboral que tenía la extinta Dirección General de Registro de Asociaciones (DGRA-STPS), sin considerar que correspondió a la DGRA de la STPS desahogar y resolver todos los procedimientos o trámites recibidos hasta en tanto el Centro Laboral iniciara sus funciones, por tanto éste no puede legalmente corregir, revisar o revocar -motu proprio- los expedientes que le fueron transferidos, no solamente por la STPS, sino los que le han sido remitidos por las diversas autoridades laborales registrales (Juntas de Conciliación y Arbitraje).

Lo anterior tiene su fundamento en los artículos TERCERO, CUARTO, SÉPTIMO y OCTAVO transitorio del Decreto de Reforma de la LFT de 1º de mayo de 2019, en los que se establecen los términos en que deben actuar las autoridades del anterior y del nuevo modelo de justicia laboral, ya que como se observa en dichos preceptos, el Centro Federal tiene competencia en las materias de conciliación y registrales a partir del inicio de sus funciones, y mientras eso no suceda, tal competencia corresponde a las autoridades contempladas en el sistema de justicia anterior a la multicitada reforma en materia laboral.





Es importante mencionar que por mandato del referido transitorio Séptimo del Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo en mención, los procedimientos que se encuentren en trámite ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán concluidos por éstas de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio; en tal virtud, es claro que los actos de la autoridad registral que motivaron la queja **CNDH/6/2021/3382/Q**, consistentes en la Resolución 211.2222-5841 de 28 de octubre de 2019, fueron tramitados y resueltos por la multicitada DGRA-STPS y culminaron con la emisión de la toma de nota respectiva.

19. Por otra parte, extraña que la CNDH afirme que existen violaciones a derechos humanos por el hecho que existan trabajadores afiliados a dos sindicatos (en este caso SUTNOTIMEX y SINOTIMEX), ignorando que no existe prohibición o impedimento legal alguno para que un trabajador pueda pertenecer a una o varias organizaciones sindicales (a excepción que éstas establezcan en sus normas internas alguna limitación específica para sancionar o impedir una doble afiliación). En todo caso, es un derecho constitucional y un estándar internacional en materia de derechos humanos laborales que las y los trabajadores pueden en todo momento fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, sin que ello implique que se vulneran derechos, correspondiendo a las organizaciones sindicales representar sus derechos e intereses.

20. Así mismo, la CNDH considera que el emplazamiento y posterior estallamiento a huelga realizado por una organización sindical causa violaciones al derecho humano al trabajo de quienes votaron en contra de la huelga, razonamiento que causa sorpresa tratándose de un organismo tutelar de derechos humanos, en virtud de que el ejercicio del derecho a la huelga, de ningún modo puede considerarse como una vulneración de derecho humano alguno, pues se trata de un derecho colectivo de rango constitucional, protegido y respaldado en todo Estado democrático de derecho, por lo que tampoco puede reprocharse al Centro Laboral por presuntas violaciones de derechos respecto de un asunto en el que nunca intervino, como lo es la huelga en la agencia de noticias NOTIMEX.

VI. DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y A LA LEGALIDAD

21. La CNDH argumenta erróneamente en los numerales 176 al 192 de la multicitada Recomendación, que hubo actos y omisiones violatorios del principio de seguridad jurídica, señalando que con ello se vulneró el derecho humano a la libertad sindical de los quejosos por haber registrado un cambio de estatutos, ya que según su apreciación se omitió vigilar el cumplimiento al artículo 371, fracción IX de la LFT y supuestamente se aplicó de forma contraria lo dispuesto por el artículo 8º de la ley en mención.

Al respecto, se contesta que no existe vulneración alguna a los principios de seguridad jurídica y legalidad, ni tampoco el derecho humano a la libertad sindical, ya que como ha quedado demostrado





el Centro Laboral no intervino en los actos que originaron las quejas, al haber iniciado sus funciones registrales a nivel nacional el 03 de noviembre de 2021.

Además de lo ya expuesto, es de hacer notar que corresponde precisamente al Centro Laboral -por mandato constitucional y legal- instrumentar las reglas y trámites establecidos por el nuevo Modelo de Justicia Laboral con el fin de garantizar que se cumpla el principio de representatividad con que deben contar las organizaciones sindicales, así como garantizar el principio de certeza en los procedimientos de contratación colectiva, tanto a través de su función registral laboral como en su función de verificación de los procedimientos de democracia sindical, velando así por la tutela efectiva de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, conforme a los compromisos contraídos por México en el Convenio 98¹⁶ de la OIT, en el que se establece que los derechos de sindicación y negociación colectiva son universales y se aplican a todas las personas en cualquiera de los países firmantes, independientemente del nivel de desarrollo económico.

Dicho instrumento cobra relevancia para sustentar la negativa a aceptar la recomendación que hoy se responde, ya que éste constituye una de las bases principales por las que se materializaron el Capítulo 23 y el Anexo 23-A¹⁷ del T-MEC en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Cabe destacar que el Capítulo 23 (capítulo laboral) busca reafirmar los compromisos asumidos por los tres países firmantes en el marco de la Declaración de 1998 de la OIT, relativos a garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral. Por su lado, el Anexo 23-A (anexo laboral) que versa sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva, compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.

VII.REPLICA- RESPONSABILIDAD

23. Esa Comisión en el numeral 197, 198 y 199 de la queja, señala como responsable al Titular de este Centro Laboral, al considerar que *asumirá* (SIC) de manera gradual las funciones de la DGRA de la STPS, sin embargo, se insiste en que el Centro Laboral no atrajo las funciones de la Unidad Administrativa mencionada, ni tampoco puede asumir responsabilidades respecto de presuntos actos u omisiones ocurridos antes del inicio de sus funciones, pues como ya se mencionó, las facultades del Centro Laboral

¹⁶ Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por México en septiembre de 2018.

¹⁷ Anexo 23-A, numeral 2, inciso (b) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) (entrada en vigor 1º de julio de 2020).

2. México:

...

(b) Establecerá y mantendrá órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos, mediante legislación que establezca:

(i) una entidad independiente para conciliación y registro de sindicatos y contratos colectivos, y..."





le fueron conferidas por mandato constitucional, además de que como ya se explicó, si bien en los transitorios de la Reforma a la LFT del 1º de mayo de 2019 se estableció que se le trasladarían los expedientes de los registros laborales, ello no implica facultad ni obligación para revisar de oficio las actuaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de la STPS y menos para revocarlas o modificarlas -motu proprio- tal y como se explica al responderse el siguiente punto, que versa sobre la pretensión de esa Comisión, respecto de la Reparación del daño.

24. El Centro Laboral tiene el mandato legal de hacer pública la información de los registros de los sindicatos, y expedir copias de los documentos que obren en los expedientes respectivos que así le soliciten, cumpliendo con la función de otorgar publicidad a dichos registros, **lo que resulta en una función declarativa**; Esto significa que si bien el Centro tiene facultades para verificar que los estatutos sindicales se ajusten al marco general establecido por la LFT, conforme al procedimiento establecido en sus propias reglas estatutarias, ello no implica que éste pueda tener injerencia en las decisiones que en su ámbito de autonomía gozan las organizaciones sindicales en la conformación y redacción de sus estatutos, toda vez que dichas asociaciones lo deben realizar de manera interna, bajo sus procedimientos y a través de sus propias instancias de decisión.

En efecto, atendiendo a lo establecido por el artículo 2º del Convenio 98, las organizaciones de trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de injerencia. Asimismo, de acuerdo al artículo 3 del Convenio 87, las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos en cuyo caso, la autoridad pública deberá abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho; en este sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT señala que para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos, la legislación nacional deberá limitarse a sentar las condiciones formales que se deben respetar, no necesitando la aprobación previa para su entrada en vigor.

VIII. REPLICA- REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

25. La Recomendación 142/2021 que se responde, en este apartado menciona que *las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad profesional e institucional*, señalando que existe responsabilidad de quien realizó el acto o se abstuvo de actuar conforme a sus atribuciones, facultades y funciones, y conforme a ello se deben plantear las medidas que procedan, sin embargo, se reitera que no existe violación alguna a derechos humanos por parte de ninguna persona servidora pública del Centro Laboral, derivada de los presuntos actos u omisiones que motivaron las quejas materia de la Recomendación que nos ocupa.

Aunado a lo anterior, la CNDH contraviene el principio de legalidad contenido en el artículo 16 de la CPEUM, al pretender que el Centro Laboral, realice lo siguiente:



...analice los documentos que exhibió el SUTNOTIMEX para identificar si cumple con el requisito de que haya realizado efectivamente la asamblea del 5 de agosto de 2019, de que se haya efectuado un padrón confiable tres días antes de la elección y que en este no hayan integrantes del SINOTIMEX; en tal virtud se le vincula con el presente asunto a efecto de que pueda reparar el daño a QV1, QV2, AV3, QV4 y QV5 realizando las acciones necesarias para reponer el procedimiento de elección a que nos hemos referido, haciendo efectivo el derecho a la libertad y democracia sindical con certeza jurídica...

Es decir, la CNDH insiste en pretender que este Centro Laboral deje sin efectos el registro de cambio de directiva sindical de 28 de octubre de 2019, lo que es contrario al derecho a la libertad sindical, y lo establecido en el artículo 4 del Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de la Organización Internacional del Trabajo¹⁸.

Además, la CNDH ignora las determinaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que recogen los principios para erradicar las violaciones a los derechos sindicales, para la defensa de los colectivos laborales y que constituyen fuentes del derecho, destacando las siguientes:

986. *Las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical.*

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 683; 342º informe, Caso núm. 2441, párrafo 624; 350º informe, Caso núm. 2567, párrafo 1158; y 371º informe, Caso núm. 2988, párrafo 856.)

987. *La disolución por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una violación manifiesta del artículo 4 del Convenio núm. 87.*

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 684.)

988. *El Comité ha señalado que la cancelación o exclusión del registro de una organización por el registrador de sindicatos equivale a su suspensión o disolución por vía administrativa.*

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 685; y 348º informe, Caso núm. 2520, párrafo 1031.)

989. *La cancelación del registro –que de hecho implica la suspensión de sus actividades– por vía administrativa de una organización sindical como consecuencia de un conflicto interno viola gravemente los principios de la libertad sindical y concretamente el artículo 4 del Convenio núm. 87 que dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa. (Véase Recopilación 2006, párrafo 686.)*

¹⁸ Convenio 87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.





990. *La cancelación del registro de un sindicato sólo debería ser posible por vía judicial. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 687; 359º informe, Caso núm. 2602, párrafo 366; y 371º informe, Caso núm. 2988, párrafo 856.)*

991. *Las medidas de cancelación del registro, aunque se justifiquen, no deberían excluir la posibilidad de que un sindicato solicite su registro en el momento en que se restablezca una situación de normalidad. (Véase Recopilación de 2006, párrafo 688.)*

992. *Una legislación por la que el ministro o las autoridades administrativas puede, a su total discreción y sin derecho de apelación ante los tribunales, ordenar la anulación del registro de un sindicato, es contraria a los principios de libertad sindical. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 689; 359º informe, Caso núm. 2602, párrafo 366; 362º informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365º informe, Caso núm. 2723, párrafo 778.)*

1005. *Incluso si en ciertas circunstancias pueden justificarse medidas tendientes a retirar la personalidad gremial y a bloquear los fondos sindicales, para evitar todo riesgo de arbitrariedad dichas medidas deberían adoptarse por vía judicial y no administrativa. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 702; y 363º informe, Caso núm. 2602, párrafo 463.)*

1008. *Los jueces deben poder conocer a fondo el asunto tratado, a fin de determinar si las disposiciones en que se basan las medidas administrativas recurridas infringen o no los derechos reconocidos a las organizaciones profesionales por el Convenio núm. 87. En efecto, si la autoridad administrativa tiene poder discrecional para registrar o cancelar el registro de un sindicato, la existencia de un recurso judicial de apelación no parece una garantía suficiente; en tales casos, los jueces no tendrán otra posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El mismo problema puede plantearse en caso de suspensión o disolución de una organización profesional. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 705; 346º informe, Caso núm. 2473, párrafo 1531; y 367º informe, Caso núm. 2909, párrafo 696.)*

1404. *En base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 988; 340º informe, Caso núm. 2267, párrafo 152; 346º informe, Caso núm. 2473, párrafo 1534; 357º informe, Caso núm. 2698, párrafo 220; y 362º informe, Caso núm. 2826, párrafo 1298.)*



26. Así también la pretensión de la CNDH de revisar el procedimiento de la multitudinaria toma de nota reclamada, resulta contraria a lo establecido en los artículos 357 Bis fracción VI y 376 de la LFT¹⁹, que señalan que los secretarios generales están legitimados para ejercer la representación de la organización sindical, por lo que una vez registrada la directiva sindical, ésta goza de personalidad jurídica para representar al sindicato, por lo tanto, la cancelación de su registro no puede efectuarse por la vía administrativa, ya que cuenta con derechos adquiridos, que se definen como aquellos que implican la introducción de un bien, una facultad o un provecho al patrimonio de una persona, a su dominio o a su haber jurídico, por lo que en cualquier caso debe demandarse su cancelación ante la autoridad jurisdiccional competente, siguiendo el juicio laboral conforme lo previsto en el artículo 369 de la LFT, siendo un notorio despropósito que esa Comisión Nacional pretenda ignorar que dicha Ley prohíbe expresamente la disolución, suspensión o cancelación de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales.

Además, los convenios internacionales de los que México es parte, entre ellos, el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 4º protege a las organizaciones de trabajadores contra la disolución o suspensión en vía administrativa, estableciendo así en forma implícita la vía jurisdiccional para ello, hipótesis que también se surte respecto de la cancelación de una toma de nota de una directiva sindical, en los que por idéntica razón aplica la misma consecuencia jurídica, como lo establece el artículo 368 de la LFT.

En este sentido, como ya se explicó en el capítulo anterior, si bien es cierto que el Centro Laboral cuenta con facultades para cotejar las actas de asamblea de una elección o cambios de directiva, verificando que el procedimiento se apegó a los estatutos o subsidiariamente a la LFT -lo cual se realiza una vez que el sindicato solicita el registro respectivo- no menos cierto es que el Centro carece de atribuciones para determinar la anulación o cancelación de un registro de cambio de directiva, como lo es el caso del sindicato denominado SUTNOTIMEX, cuya nueva directiva nació a la vida jurídica el 28 de octubre de 2019, por lo que en cualquier caso se requiere sustanciar un juicio laboral ante la autoridad jurisdiccional competente para resolver sobre la anulación, suspensión o cancelación de un proceso de elección de directiva sindical.

27. Ahora bien, por cuanto hace a la medida de reparación que impone a este Organismo, consistente en que proponga mejoras ante la Junta de Gobierno *tendientes a cumplir con su función* por estar bajo su resguardo el expediente 10/9387 (que contiene la resolución emitida por la DGRA de 28 de Octubre

¹⁹ Artículo 357 Bis.- El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a:
VI. No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva sindical que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.



de 2019) debe decirse que la facultad del Titular del Centro Laboral para realizar propuestas a la Junta de Gobierno, ya se encuentra prevista en el artículo 15 fracción IX del Estatuto Orgánico del Centro Laboral.

Por consiguiente, es evidente que la CNDH deja de observar que el principio de legalidad como derecho y garantía, en su aceptación jurídica más común establece que todo acto de los órganos del Estado deben encontrarse fundados y motivados con base en el derecho vigente, situación que se contradice y se excede en sus facultades en los puntos recomendatorios, ya que al pretender que el Centro Laboral anule o cancele el registro de una directiva sindical por la vía administrativa, así como tratar de imponer el ejercicio de una facultad ya establecida en la Ley (realizar propuestas a la Junta de Gobierno) únicamente por el hecho de que se trasladó un expediente a su archivo, resulta inviable, ya que tales medidas resultan contrarias a derecho e invaden competencias sin justificación ni fundamento legal, pues la anulación o cancelación de registros sindicales corresponde a la autoridad jurisdiccional y las propuestas de mejoras para cumplir con sus funciones son propias de este Organismo Autónomo.

Por lo anterior, es concluyente que la actuación de la CNDH en las quejas materia de la recomendación que hoy se responde, se aparta no solo del marco legal y constitucional, sino también de los principios que tutelan los derechos de libertad sindical y contratación colectiva genuina, previstos en los Convenios 87 y 98 de la OIT, firmados y ratificados por México.

IX. REPLICA- MEDIDAS DE SATISFACCIÓN

28. Esa Comisión pretende imponer una obligación de colaboración en la queja que la CNDH habría de presentar ante el Órgano Interno de Control de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por presuntas violaciones de derechos humanos, sin embargo, dicho órgano interno de control es a quien le corresponde substanciar las quejas o denuncias e investigaciones, por lo que, en caso de que esa Comisión así lo hiciese, este Centro Laboral atenderá las solicitudes que, eventualmente, emita el Órgano Interno de Control.

X. REPLICA- MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

29. Como medida de no repetición la CNDH, en el numeral 209 de la Recomendación, intenta imponer la obligación de que el suscrito Director General del Centro Laboral realice lo siguiente:

...proponga e implemente mejoras para dar certeza al cumplimiento de los derechos a la libertad y democracia sindicales a que se refiere el artículo 371 fracción IX de conformidad a los artículos 9 fracción III y 22 fracción VII en lo relativo a verificar el cumplimiento de los principios democráticos e implementar y proponer mejoras del CFCRL a la Junta de Gobierno del referido





Centro...proponga medidas tendientes a generar un manual operativo que permita cumplir con la expectativa de derecho a que se refiere la fracción VI del artículo 9 de la Ley Orgánica CFCRL.

Cabe decir al respecto, que la medida que la CNDH pretende ya se encuentra regulada en la normatividad de este Organismo, toda vez que el artículo 15 fracción IX del Estatuto Orgánico de este Centro Laboral, establece que es facultad del Director General del Centro Laboral -entre otras cosas- proponer a la Junta de Gobierno, para su aprobación, el anteproyecto de los programas sectoriales, las políticas generales y definir las prioridades a las que deberá sujetarse el Centro.

Ahora bien, respecto a la mención que hace esa Comisión del “*artículo 371 fracción IX de conformidad a los artículos 9 fracción III y 22 fracción VII*” (SIC), tales preceptos legales que establecen lo siguiente:

- Que el procedimiento para la elección de la directiva y secciones sindicales debe llevarse mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto;
- La facultad de este Centro Laboral para llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales; así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional.
- La facultad del Director General de este Centro Laboral para definir las políticas de instrumentación de los sistemas de control que fueren necesarios.
- La facultad del Director General de este Centro Laboral de corregir, en caso de ser necesario, las deficiencias que detectare y presentar a la Junta de Gobierno el cumplimiento del sistema de control, su funcionamiento y programas de mejoramiento.

En este sentido, se trata de hipótesis suficientemente establecidos por la LFT y la Ley Orgánica del Centro Laboral, mismos que son aplicables en el momento que se actualiza la situación concreta, lo que no ocurre en el presente caso, por lo que, respetuosamente se considera que la pretensión en cuestión que realiza esa Comisión carece de justificación y fundamento para solicitar la aplicación de tales dispositivos normativos, dado que, como ya vimos, no se actualizan las hipótesis legales establecidas para ello.

XI. SOBRE LA ACUMULACIÓN DE LAS QUEJAS QUE MOTIVARON LA RECOMENDACION

30. Como se observa, la queja CNDH/6/2021/6957/Q de la que se derivó la Recomendación en cuestión, se integró con motivo de un escrito presentado por presuntas violaciones derivadas de la resolución



del 04 de marzo de 2020, por la que la Junta Especial Número 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje declaró legalmente existente la huelga estallada por el Sindicato SUTNOTIMEX. Es decir, la materia de la queja versa sobre una resolución de carácter jurisdiccional, toda vez que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano jurisdiccional plenamente autónomo en el ámbito jurídico, con funciones paralelas y análogas a las del Poder Judicial.

Cabe destacar que en lo que concierne a la Queja en mención la CNDH transgrede su propio marco de atribuciones al entrar al estudio e investigación de una resolución de carácter jurisdiccional, contraviniendo lo establecido en el artículo 7, fracción II de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, dispositivo legal que expresamente la excluye para conocer de dichos asuntos.

Pero además, esa Comisión Nacional acumuló dos quejas cuyos actos presuntamente violatorios de derechos son totalmente diversos entre sí, los que no guardan relación e involucran a autoridades de diversa naturaleza y orden jurídico, lo que en el caso fue incorrecto, dado que una queja trata de presuntas violaciones cometidas por una autoridad jurisdiccional (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) y otra por presuntas violaciones en que incurrió una autoridad administrativa (la DGRA de la STPS), por lo que al haber acumulado ambas quejas la CNDH viola lo establecido en el artículo 85 de su propio Reglamento Interno.

En las circunstancias anotadas, al emitirse la recomendación en cuestión, la CNDH atendió una queja en la que no tiene competencia para conocerla e indebidamente la acumuló con otra queja presentada por actos de distinta naturaleza, dando como resultado una recomendación contraria a la ley y a la CPEUM.

31. De lo expuesto en los párrafos que anteceden, se constata que la Recomendación en cuestión parte de un desconocimiento del entramado jurídico del Sistema de Justicia Laboral -del anterior y del nuevo- en específico sobre la competencia de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sobre las facultades que ésta tenía en materia de registro de modificación de estatutos y cambios de directivas sindicales.

En efecto, esa Comisión no toma en cuenta que la Dirección General Aludida emitió el registro del cambio de Estatutos y de la Directiva del “Sindicato Único de Trabajadores de NOTIMEX” (SUTNOTIMEX) el 28 de octubre de 2019, como consecuencia de la elección de la directiva y reforma estatutaria que las y los agremiados de dicho sindicato llevaron a cabo el 05 de octubre de 2019. En este sentido, del texto de la recomendación que nos ocupa, se desprende que le fue informado a esa Comisión que lo que realizó la hoy extinta DGRA fue cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de directiva, con el propósito de determinar si el procedimiento se apegó a las disposiciones de los estatutos o, subsidiariamente a la LFT.



La explicación de las facultades de cotejo se realizó para aclararle a esa Comisión que la revisión que realizó la autoridad registral hoy extinta, fue con la finalidad de tomar nota de la elección o cambio de directiva de los sindicatos, sin que ésta contara con la facultad de realizar una indagatoria enfocada a examinar la veracidad de los resultados asentados en las actas correspondientes.

En este sentido, es claro que la actuación de la extinta DGRA se enfocó en verificar que se respetaron los pasos o etapas de los procedimientos formales determinados en los estatutos, así como en constatar que las actas están debidamente firmadas y requisitadas, sin que ésta tuviere la atribución de hacer juicios de valor, puesto que frente a la libertad sindical se encuentra una obligación correlativa para las autoridades públicas consistente en no intervenir o limitar el ejercicio de ese derecho, lo que se justifica en razón de que las organizaciones deben funcionar con verdadera democracia interna.

Sin embargo, esa Comisión hizo caso omiso a los argumentos y justificaciones que le fueron realizadas por las autoridades señaladas como responsables, limitándose a mencionar que existió una omisión al dejarse de revisar si el cambio de directiva de SUTNOTIMEX se ajustaba a la legalidad conforme a las obligaciones que le mandata la LFT, arguyendo que existió una incorrecta aplicación de la norma y que por ello se transgredió el derecho a la libertad sindical de los trabajadores agremiados a SINOTIMEX, omitiendo señalar las razones y fundamento por las que considera se debe actuar de forma distinta a lo que establece la Ley, ni explica en que consiste la supuesta incorrecta aplicación de la Ley, ni la relación que guarda con los agremiados al SINOTIMEX.

32. Las pretensiones de esa Comisión vertidas en la recomendación en cuestión, devienen infundadas y se realizan bajo una interpretación sin sustento, ya que en el numeral 163 de la recomendación menciona que la DGRA de la STPS incumple con el respeto al derecho a la seguridad jurídica y legalidad, presuntamente porque al fundar su actuación lo hizo con base en un criterio que no es aplicable, tildándolo de anacrónico por la fecha de su emisión, cuestionando que se invocó la jurisprudencia como si dicha Unidad Administrativa fuese un órgano con función jurisdiccional.

Tal razonamiento pasó por alto lo establecido en el párrafo décimo primero del artículo 94 de la CPEUM, así como lo establecido en el artículo 17 de la LFT, dispositivos legales que establecen que la Ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia y que, a falta de disposición expresa, se tomará en consideración ésta.

Ahora bien, es de explorado derecho que la jurisprudencia que establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación es de aplicación obligatoria para todas las autoridades, tan es así que la propia CNDH cita en la recomendación que nos ocupa criterios emitidos por órganos del Poder Judicial, por lo que, contrario a lo que menciona, la actuación de la autoridad registral debe sujetarse a los lineamientos





que establecen las tesis de jurisprudencia emitidas por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XII. CONCLUSIONES

La CNDH considera que la autoridad registral y la STPS incurrieron en violaciones a derechos humanos, en virtud de que al emitirse la Resolución 211.2222-5841 del 28 de octubre de 2019 motivo de la queja **CNDH/6/2021/3382/Q**, fueron omisas en vigilar que se cumpliera lo dispuesto por el artículo 371 fracción IX de la LFT, relativos a la toma de nota de directiva sindical y modificación de estatutos, en virtud de que dicha potestad registral puso en estado de desventaja al sindicato SINOTIMEX, 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, ya que sus estatutos respetan y no son contrarios a la definición de trabajador a que se refiere el artículo 8 de la LEFT...”* (sic)

Tal argumento parte de una premisa errónea, pues la CNDH al señalar que la autoridad registral incumplió con el artículo 371 fracción IX de la LFT (que se modificó con motivo de la reforma a la LFT del 01 de mayo de 2019), sosteniendo que fue omisa en pronunciarse respecto de la **duda razonable** a que se refiere el 371 Bis de dicha ley, bajo el argumento de que el hecho de que un sindicato cuente con más trabajadores afiliados lo coloca en estado de ventaja frente a los diversos existentes en el centro de trabajo.

Sin embargo, es claro que para efectos de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, el ejercicio de negociación colectiva y la posibilidad de emplazamiento a huelga, dicha concepción quedó obsoleta en términos del nuevo andamiaje jurídico en materia de justicia laboral, pues el hecho de que un sindicato cuente con más afiliados que otro, únicamente implica una expresión de la libertad sindical que tienen las y los trabajadores para decidir libremente a qué sindicato pertenecer, sin que ello implique un actuar ventajoso, pues en términos del artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis de la CPEUM, los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, el principio de representatividad de las organizaciones sindicales.

Así es como el legislador ordinario en el decreto de reforma a la LFT publicado en el DOF el 01 de mayo de 2019, adicionó el artículo 390 Bis que se refiere al procedimiento democrático para la obtención de constancia de representatividad de los trabajadores en la negociación colectiva inicial con el patrón, mismo que reconoce el derecho de cada uno de los trabajadores de elegir libremente al sindicato que lo represente en dicha negociación, con independencia de su afiliación a alguna organización sindical



en específico, pues se precisa que dicho procedimiento democrático se lleva a cabo mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.

Así mismo, se destaca que para garantizar el derecho a la representación auténtica de los trabajadores, la reforma a la LFT de mayo de 2019 previó en el artículo 920 de la LFT una serie de requisitos para iniciar el procedimiento de huelga según su objeto, tales como la exhibición de una constancia de representatividad que respalda que el sindicato actor cuenta con el respaldo de la mayoría de las y los trabajadores. En torno a los principios democráticos al interior de las organizaciones sindicales, se ha pronunciado la Segunda Sala del Alto Tribunal de nuestro país, sirviendo por analogía a lo expuesto, el criterio de rubro *“CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA EXIGENCIA DE QUE PARA SU CELEBRACIÓN INICIAL, O PARA SU REVISIÓN, SEA NECESARIA LA APROBACIÓN DE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES CUBIERTOS POR AQUÉLLOS, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019)”*²⁰.

De lo anterior, se desprende que la premisa con la que se vincula al Centro Laboral al cumplimiento de la reparación del daño es desacertada, pues contrario a lo expuesto en la recomendación, el hecho de que un sindicato cuente con más afiliados que otro, no implica una posición ventajosa, sino la máxima expresión del derecho a la libertad sindical que versa en la posibilidad individual de elegir libremente a qué sindicato pertenecer.

Por ello es que respetuosamente se considera que la Recomendación en cuestión carece de sustento de hecho y de derecho, pues se pretende que este Centro Laboral deje sin efectos la Toma de Nota reclamada por los quejosos, es decir que desconozca el procedimiento de elección de una directiva sindical y que el Centro Laboral se pronuncie por la duda razonable y proceda a ordenar la reposición

²⁰ Registro digital: 2022878, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 14/2021 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 84, Marzo de 2021, Tomo II, página 1545, Tipo: Jurisprudencia
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA EXIGENCIA DE QUE PARA SU CELEBRACIÓN INICIAL, O PARA SU REVISIÓN, SEA NECESARIA LA APROBACIÓN DE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES CUBIERTOS POR AQUÉLLOS, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).

Hechos: Varios sindicatos promovieron juicios de amparo indirecto en contra de los artículos 371, fracción XIV Bis, 390 Ter, 399 Ter, y 400 Bis de la Ley Federal del Trabajo, reformados mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, al considerar que la exigencia de someter a aprobación de los trabajadores los contratos colectivos de trabajo iniciales, así como sus revisiones, constituye una violación a los derechos de autonomía sindical y de negociación colectiva.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el nuevo sistema para la celebración de los contratos colectivos de trabajo, el cual exige para su validez, la aprobación de su contenido por la mayoría de los trabajadores cubiertos por aquéllos, es una medida que tiende a garantizar el principio constitucional de certeza en la firma, el registro y el depósito de los contratos colectivos de trabajo, por lo que no contraviene el derecho de libertad de negociación colectiva.

Justificación: De acuerdo con las bases contenidas en el artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis, de la Constitución General, los procedimientos y los requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores y empleadores deben garantizar, entre otros, los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y la certeza en la firma, el registro y el depósito de los contratos colectivos de trabajo. En ese sentido, el legislador estableció en los artículos 371, fracción XIV Bis, 390 Ter, 399 Ter, y 400 Bis de la Ley Federal del Trabajo, un nuevo sistema para la celebración de los contratos colectivos de trabajo iniciales, así como sus subsecuentes revisiones, los cuales deberán ser sometidos a la consulta de los trabajadores regidos por los mismos, a efecto de que sean aprobados por la mayoría de ellos, mediante su voto personal, libre y secreto, el cual deberá manifestarse de forma individual y directa. Así, el requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo de contar con el apoyo de los trabajadores constituye una medida dirigida a cumplir con los principios constitucionales, al garantizar que tanto su celebración como su revisión sean producto exclusivo de su voluntad. Lo que no implica una violación al derecho de libertad de negociación colectiva, al tratarse de una exigencia que tiende a hacer efectivos los derechos de participación de los agremiados en la toma de decisiones relevantes que afectan a las organizaciones y a sus intereses comunes.



de la elección, ignorando esa Comisión Nacional tutelar de los Derechos Humanos que la duda razonable solamente puede aplicarse previo a la emisión del registro de una toma de nota en caso de que exista incertidumbre sobre la veracidad de la documentación presentada por el sindicato solicitante; consecuentemente y por simple lógica la duda razonable no puede aplicarse una vez efectuado un registro, por lo que como ya se explicó, el Centro Laboral está impedido jurídicamente para cancelar un registro sindical por la vía administrativa, pues ello sólo puede hacerse legalmente por la vía jurisdiccional, en términos de lo previsto en los artículos 357 Bis fracción VI de la LFT y 4º del convenio 87 de la OIT.

Además de la inviabilidad legal que se señala por la falta de facultades del Centro Laboral para revocar motu proprio un registro sindical, aceptar la Recomendación de esa Comisión Nacional implicaría desconocer derechos sindicales que ya han tenido efectos, por lo que es jurídica y materialmente imposible retrotraer los actos posteriores a la emisión de la toma de nota referida, entre éstos el emplazamiento a huelga, la declaración de existencia legal de la misma y el estado de huelga que aún prevalece en la Agencia de Noticias multicitada.

Aunado a lo anterior, aceptar la Recomendación de la CNDH y dejar sin efecto el registro de cambio de directiva sindical bajo el argumento que deben aplicarse las reglas del nuevo modelo laboral -es decir invocar la duda razonable y ordenar se reponga la elección de la directiva sindical en cuestión- sería no tan sólo violatorio de lo previsto en la LFT, sino también del principio de no retroactividad de la ley en perjuicio de persona alguna consagrado en el artículo 14 de la CPEUM, con lo cual el Centro Laboral estaría interfiriendo ilegalmente y sin justificación en la organización interna sindical y estaría usurpando las facultades de las autoridades jurisdiccionales laborales.

En efecto, en el supuesto de que una autoridad administrativa anule o cancele una directiva sindical, actuaría en contra de la Constitución y lo previsto por los Convenios 87 -Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación- y 98 -Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva- de la OIT, ya que la libertad de asociación en materia laboral tiene un amplio ámbito de protección que implica garantizar su ejercicio efectivo no sólo a los sindicatos, sino también a sus representantes y miembros, correspondiendo a la autoridad jurisdiccional, cancelar o suspender una Toma de Nota, por la vía del procedimiento especial establecido para impugnar procedimientos de elección de directivas sindicales, en términos de lo previsto en el artículo 897 de la LFT²¹.

Concordante con los principios consignados en el artículo 2 del convenio 87 de la OIT en mención, en los artículos 366 y 370 de la LFT se establecen las únicas razones por las que se podría negar un registro,

²¹ Artículo 897.- La tramitación y resolución de los conflictos colectivos a que se refieren los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, así como los casos de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, o **se impugnen procedimientos de elección de directivas sindicales, o bien sanciones sindicales** que limiten el derecho a votar y ser votado, se resolverán mediante el Procedimiento Especial Colectivo previsto en los artículos 897-A al 897-G de esta Ley. (Énfasis añadido)



así como la limitación para suspenderlo o cancelarlo por la vía administrativa, lo que significa que el ejercicio de la libertad sindical implica que los trabajadores tienen el derecho de pertenecer al sindicato que mejor les convenga, por lo que la autoridad registral debe abstenerse de realizar acciones que limiten su ejercicio legal.

En este orden de ideas, este organismo público federal se encuentra imposibilitado jurídica y materialmente para aceptar su recomendación, al igual que los términos de reparación solicitados, en razón de que como ya se explicó profusamente, acatarla conllevaría realizar actos contrarios a la ley de la materia y fuera de nuestro ámbito de atribuciones, lo que significaría a la vez actuar en contra del principio de legalidad, que prescribe que la autoridad solamente puede realizar aquello que expresamente le facultan las leyes, siendo aplicable al caso, la jurisprudencia emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y contenido siguiente:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 175847

Instancia: Pleno

Novena Época

Materias(s): Constitucional

Tesis: P./J. 9/2006

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 1533

Tipo: Jurisprudencia

PRINCIPIO DE DIVISIÓN FUNCIONAL DE PODERES. SUS CARACTERÍSTICAS.

El citado principio se desarrolla constitucionalmente mediante la atribución de competencias expresas conferidas a los órganos superiores del Estado; en ese sentido, el principio limita la actuación de las autoridades, lo que significa que todo aquello para lo que no están expresamente facultadas se encuentra prohibido y que sólo pueden realizar los actos que el ordenamiento jurídico prevé y, en particular, sobre las bases que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por otra parte, este sistema competencial puede ser de diferentes formas, pues existen: a) prohibiciones expresas que funcionan como excepciones o modalidades de ejercicio de otras competencias concedidas; b) competencias o facultades de ejercicio potestativo, en donde el órgano del Estado puede decidir si ejerce o no la atribución conferida; y, c) competencias o facultades de ejercicio obligatorio, en las que el órgano del Estado al que le fueron constitucionalmente conferidas está obligado a ejercerlas.





Controversia constitucional 14/2005. Municipio de Centro del Estado de Tabasco. 3 de octubre de 2005. Unanimidad de diez votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretarios: Laura Patricia Rojas Zamudio y Raúl Manuel Mejía Garza.

El Tribunal Pleno, el tres de enero en curso, aprobó, con el número 9/2006, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a tres de enero de dos mil seis.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se determina **LA NO ACEPTACIÓN** de la Recomendación 142/2021 de la CNDH, haciéndose públicos los fundamentos y motivos contenidos de conformidad con lo establecido en el artículo 46 inciso a) de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Atentamente

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Alfredo Domínguez Marrufo. Director General. RÚBRICA.

Ciudad de México, a veinte de enero de dos mil veintidós.





**CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y
REGISTRO LABORAL**