

Supresión de la figura del registro sindical

VERÓNICA SANTOS MÉNDEZ *

EN MÉXICO SE OBSERVA QUE EN LA PRÁCTICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO NO EXISTE LIBERTAD SINDICAL PARA LOS TRABAJADORES, PUES LAS AUTORIDADES TIENDEN A IMPEDIR EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS COLECTIVOS.

En el presente trabajo se analizará la problemática que se observa en México respecto de la práctica del Derecho Colectivo del Trabajo, donde no existe libertad sindical para los trabajadores, quienes constantemente se ven sometidos a una serie de controles por parte del Estado mexicano y sus autoridades, tendientes a impedir el ejercicio de sus derechos colectivos. Un claro ejemplo es la negación del registro sindical a aquellos sindicatos que no muestran sumisión a las políticas corporativas, así como la imposición legislativa de contar forzosamente con uno otorgado por las autoridades laborales como requisito indispensable para que el sindicato adquiera personalidad jurídica y pueda desempeñar libremente sus funciones, hacer valer sus acciones como titular de un contrato colectivo y de huelga y lograr mejorar sus condiciones laborales.

El control político del Estado en la vida de los sindicatos independientes se manifiesta en su injerencia para el otorgamiento del registro a los sindicatos, en la toma de nota de las elecciones de sus

* Docente de la Licenciatura en Derecho, Universidad Intercontinental, México. Contacto: veronica.santos@uic.edu.mx

directivas, en las limitaciones a la redacción y modificación de sus estatutos sindicales y en los contratos de protección patronal, por mencionar algunos. Se ha observado la violación constante del Estado mexicano al Convenio Internacional 87 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre libertad sindical, el cual le impone una serie de obligaciones y ha sido firmado y ratificado por México.

Asimismo, se analizarán las posibles razones por las cuales el Estado mexicano no había ratificado el Convenio Internacional 98 de la OIT respecto del derecho de sindicación y negociación colectiva, que se confirmó el 20 de septiembre de 2018 y entró en vigor el 23 de noviembre de 2019, de acuerdo con el decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 7 de noviembre del mismo año. Encontramos las violaciones a la libertad sindical, tanto en su aspecto individual como colectivo, principalmente, en las figuras de la “toma de nota” y del “registro sindical”.

Justificación

Considero necesaria la supresión de la figura del registro sindical como presupuesto indispensable para que el sindicato adquiriera personalidad jurídica, toda vez que atente contra la libertad sindical individual y colectiva, figura establecida en el Convenio Internacional 87

sobre la protección al derecho de sindicación, firmado y ratificado por México desde 1950 y en vigor desde el 1 de abril de 1951. Asimismo, la considero inconstitucional debido a que el artículo 123 en su fracción XVI establece que “tanto los obreros, como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2021: p. 137), mas en ningún momento condiciona dicho derecho al registro.



Mural de Diego Rivera en la entrada del Palacio Nacional. Ciudad de México.
Foto: Adobe Stock.

De igual manera, la *Ley Federal del Trabajo*, en su artículo 364 bis, establece que en el registro de los sindicatos deberán observarse, entre otros principios, el respeto a la libertad sindical y autonomía, reiterándose expresamente en el artículo 357 de la citada ley, al establecer que tanto trabajadores como patrones podrán constituir organizaciones profesionales sin necesidad de autorización previa. Sin embargo, en la práctica, si el sindicato no cuenta con un registro sindical o toma de nota, carecerá de personalidad jurídica; por lo tanto, no podrá llevar a cabo sus funciones principales de representación y defensa obrera.

En la práctica, si el sindicato no cuenta con un registro sindical o toma de nota, carecerá de personalidad jurídica

En teoría, la doctrina y la Corte han establecido que el registro sindical tiene únicamente efectos declarativos debido a que se trata de un procedimiento administrativo, el cual sólo confirma que se han reunido los requisitos legales; sin embargo, la práctica nos demuestra que los efectos del registro sindical son constitutivos. Por ejemplo, en la experiencia italiana, la figura del registro sindical existe en su Constitución, aunque materialmente no se aplica, debido a que “nunca se ha adoptado ningún proyecto de ley que regule el registro de sindicatos. Por consiguiente, en Italia los sindicatos no precisan de reconocimiento y pueden organizarse sin ningún modelo legal preestablecido” (De Matteis, Accardo y Mammone, 2022: 86).

La libertad sindical en México

Antecedentes del registro sindical

En México, la figura del registro sindical es indispensable para dotar a un sindicato de personalidad jurídica. Es decir, es el elemento clave para que pueda existir formalmente, y se puedan desarrollar todas sus funciones dentro del marco legal. Es una figura de con-

trol por parte del Estado; es el instrumento idóneo para permitir la injerencia de éste en la vida interna de los sindicatos; incluso, es el candado que la autoridad gubernamental pone para aquellas asociaciones independientes que buscan nacer a la vida jurídica, pero que no están dispuestos a someterse a las políticas corporativistas, sino que, por el contrario, buscan reivindicarse y mejorar sus condiciones laborales por medio de la conciencia de clase y lucha obrera.



Trabajador de la industria siderúrgica.
Foto: Adobe Stock.

Los antecedentes de la figura del registro sindical en México se encuentran en la legislación laboral de Veracruz en 1915, donde se señala “que toda asociación o sindicato debía registrarse comunicando a las entonces llamadas *juntas de administración civil*, entre otras cosas, su objeto, condiciones de admisión y separación de sus miembros y manera de nombrar a su Mesa Directiva” (Reynoso, 1997: 4). En 1918, dicha ley estableció que, para constituir un sindicato, era requisito el registro ante la autoridad municipal y que la solicitud debía acompañarse con el acta constitutiva, la copia de la sesión en la que se hubiera designado a la mesa directiva del sindicato, así como la copia de sus estatutos sindicales.

En 1925 la Ley del Trabajo de Tamaulipas estableció la libertad en la elaboración de los estatutos por parte de los agremiados

Más adelante, para 1945, la *Ley del Trabajo* de Tamaulipas estableció la libertad en la elaboración de los estatutos por parte de los agremiados, exigiendo la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. La institución del registro sindical se retoma en los proyectos presentados por Emilio Portes Gil en 1929, precedentes a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en los cuales se señala la figura del

registro sindical como requisito de existencia jurídica del sindicato. Esta última ley estableció que para que un sindicato se constituyera legalmente se requería su registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependiendo de si la competencia era local o federal. Dicha solicitud de registro debía acompañarse de una copia del acta de asamblea constitutiva del sindicato, copia del acta de sesión en la cual se hubiera elegido a la mesa directiva del sindicato, los estatutos del sindicato y el padrón con el número sus miembros integrantes.

Ya para la Ley Federal del Trabajo de 1970, se instituye que el registro sindical únicamente tiene efectos declarativos, mas no constitutivos de los sindicatos, ya que, de acuerdo con Mario de la Cueva (Reynoso, 1977), los sindicatos existen desde el momento en que sus miembros lo deciden y se reúnen con la finalidad de formarlo, haciendo uso de su derecho a la libertad de asociación sindical. En dicha ley, se plasma una serie de requisitos limitativos para el registro, pero ya no queda a discreción de la autoridad. Se establece la figura del registro automático del sindicato ante el silencio de la autoridad frente a la solicitud de éste (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2022, art. 366).

Tlalpujahua Michoacán, México. Museo de la tecnología minera del siglo XIX, Mina Dos Estrellas. FOTO: Adobe Stock.



Análisis normativo del registro sindical como violación a la libertad sindical

El registro sindical ha sido una de las mayores restricciones a su libertad. “Sistema de control legal que tanto la doctrina, como la jurisprudencia han dado en reconocer como un acto simple de declaración de la personalidad jurídica del sindicato” (Santos, 1988: 43). Constitucionalmente, la figura de la libertad sindical se encuentra reglamentada en la fracción XVI del artículo 123 apartado “A”, la cual establece que, “tanto los obreros, como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2022: 137). Dicho precepto es un derecho humano y social, reconocido no sólo en nuestro máximo ordenamiento legal, sino también internacionalmente en el Convenio N.º 87 de la OIT. Asimismo, se confirma en el artículo 354 de la *Ley Federal del Trabajo*, el cual reconoce la libertad de coalición tanto para trabajadores como para patrones.

El artículo 357 de la *Ley Federal del Trabajo* reconoce el derecho de los trabajadores y patrones para constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, precepto legal violentado constantemente en la práctica con las figuras de la “toma de nota” y la del registro sindical, la cual contraviene directamente el principio de libertad. De igual manera, el artículo 358, fracción I, de esta

ley establece que “nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2022: 97). Sin embargo, se sabe que en la práctica los trabajadores son forzados a integrarse a los llamados *sindicatos blancos*, que existen



Trabajadoras de la industria de la confección.
Foto: Adobe Stock.

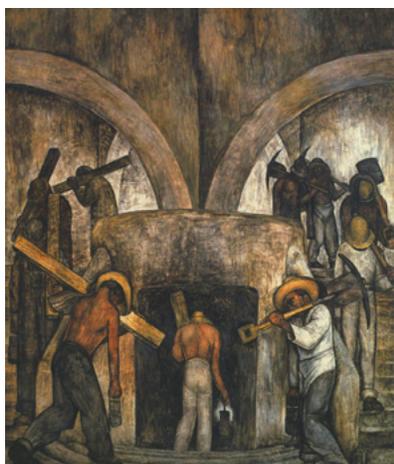
en contubernio con el patrón con la finalidad de obstaculizar la posibilidad de que los trabajadores formen sus propios sindicatos. Incluso, dichos sindicatos existen antes de que se lleven a cabo las contrataciones por parte de la empresa para así celebrar los famosos “contratos de protección patronal”, documentos que se firman a espaldas de los obreros y que contienen sólo los derechos laborales mínimos establecidos en la ley; no existe la menor intención de que se revisen para conseguir la mejora en las condiciones laborales y de vida de sus trabajadores, lo cual contraviene la finalidad del sindicato de estudiar, mejorar y defender los intereses de sus afiliados.

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, anterior a la reforma del 1 de mayo de 2019, era una clara violación al principio de libertad sindical

El artículo 364 bis del ordenamiento antes mencionado establece que “en el registro de los sindicatos [...] se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2022: 98). Por supuesto, dichos principios muy pocas veces se observan; incluso, se violentan de manera constante cuando el sindicato que intenta solicitar su registro resulta incómodo para los intereses empresariales, corporativos o del sistema; esto, debido a que, lamentablemente, en nuestro derecho del trabajo impera una “justicia de consigna”.

El artículo 365 de la *Ley Federal del Trabajo*, anterior a la reforma del 1 de mayo de 2019, era una clara violación al principio de libertad sindical, al establecer la obligación del registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia federal o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en materia local; además, otorgaba a la autoridad la facultad de negarlo para el caso en el que el sindicato no tuviera como finalidad el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses de sus afiliados. Una vez que se implemente,

Mural de Diego Rivera. Entrada a la mina.
Secretaría de Educación Pública.
FOTO: SEP.



con la nueva reforma deberán registrarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Violación de la libertad sindical a partir de los convenios internacionales 87 y 98 de la OIT

1 Convenio Internacional 87 sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación y Convenio Internacional 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

Respecto al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), ratificado el 1° de abril de 1950 y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 16 de octubre de 1950, cuyo artículo 3° es muy expresivo: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal” (De Buen, 2011: 42).

El convenio internacional 87 de la OIT establece y reconoce el derecho a la constitución de asociaciones o la afiliación a aquellas que se consideren convenientes para la representación de sus intereses, así como la libertad para redactar sus estatutos, elegir a sus representantes y organizar su administración, tanto a trabajadores, como a empleadores, quienes, a su vez, pueden constituir federaciones o confederaciones o afiliarse a organizaciones internacionales.

Dicho convenio establece en su artículo 2: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen con-



Trabajadores instalando fibra óptica en una calle.
Foto: Adobe Stock.

venientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (OIT, 2022: 8).

Asimismo, señala la abstención en la intervención de las autoridades que pudieran limitar tal derecho, refiriendo que la personalidad jurídica de las presentes organizaciones no podrá estar sujeta a ninguna condición que limite la libertad referida. El Convenio Internacional 87 señala:

La adquisición de la personalidad jurídica de un sindicato no debe sujetarse a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación del mismo convenio. Sin embargo [...] en el caso mexicano, la personalidad jurídica la tiene un sindicato al momento de solicitar su registro; sin embargo, se trata de una personalidad imperfecta y sólo con alcances limitados para el único caso de que, si se le niega el registro sindical, puede interponer las acciones legales que considere conveniente (Reynoso, 2002: 95).

El Estado mexicano debe garantizar en todo momento que la legislación nacional no menoscabe las garantías establecidas en el presente convenio, lo cual no se respeta debido a que nuestra Ley Federal del Trabajo en su Título VII, referente a las relaciones colectivas de trabajo, establece una serie de limitaciones y restricciones a la libertad sindical por medio de diferentes figuras; tal es el caso del registro sindical como requisito indispensable para adquirir personalidad jurídica o los requisitos legales para la redacción de sus estatutos, así como varias obligaciones. Por ejemplo, informar sobre las altas y bajas de sus miembros atentando contra las garantías de seguridad jurídica con el proceso de expulsión de algún miembro del sindicato.

El Convenio Internacional 87 de la OIT establece en su artículo 8 que la legislación nacional no deberá menoscabar lo dispuesto en dicho Convenio, lo cual resulta contrario en nuestro país, pues la Ley Federal del Trabajo no cumple la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación; peor aún, no sólo se hace a través de la legislación, sino que se ha convertido en práctica cotidiana



Trabajador de la industria siderúrgica. FOTO: Adobe Stock.

el coartar este derecho a los trabajadores por medio de amenazas y violencia por parte del propio sistema, en contubernio con los sindicatos blancos o las confederaciones obreras, como la CTM. Así sucedió en los casos de Honda y del sindicato independiente de bomberos de la Ciudad de México.

Uno de los artículos clave del presente convenio respecto de mi tema de análisis es el séptimo, el cual establece que “la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de...” (OIT, 2022: 9) la libertad sindical y el derecho de sindicación, aspectos totalmente violentados por la figura del registro sindical, establecido y regulado en nuestra legislación.



Trabajador de la industria de la construcción.
Foto: Adobe Stock.

En cuanto al Convenio Internacional 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, nos encontramos con que éste fue ratificado recientemente por México. Dicho convenio es mucho más específico que el de 1987 sobre libertad sindical y derecho de sindicación, debido a que establece los siguientes aspectos que considero importante resaltar: 1) La protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical. Sin embargo, observamos que los trabajadores del sector burocrático y los de confianza sufren dicha discriminación al encontrar limitado su derecho de sindicación y de la libertad sindical; la estabilidad en el empleo del obrero no puede estar sujeta a su afiliación o a su separación de un sindicato. De igual manera, 2) regula la protección contra cualquier acto de injerencia en las organizaciones patronales u obreras; es decir, que este precepto hace referencia a impedir la creación de sindicatos blancos tan común en nuestro país, aquellos que se forman en connivencia entre el patrón y el sindicato a espaldas del propio trabajador, como se apuntó con anterioridad. 3) El respeto y protección al derecho de sindicación haciendo que prevalezca en todo momento el derecho a ejercer la libertad sindical. 4) La estimulación y el fomento para el desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar adecuadamente las condiciones de trabajo dentro de los contratos colectivos de éste.

Derivado de lo anterior, resulta evidente por qué el Estado mexicano se ha demorado tanto tiempo en ratificar dicho convenio, pues la práctica colectiva del derecho del trabajo violenta todos y cada uno de los puntos expuestos anteriormente.

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

El artículo octavo del presente pacto se encuentra vinculado con el tema de libertad sindical al reconocerla en su aspecto positivo individual y colectivo, estableciendo la garantía por parte del Estado para que sus gobernados cuenten con el derecho de formar sindicatos o adherirse a los de su elección, respetando siempre sus estatutos. Esto refiere al derecho de los sindicatos a formar o adherirse libremente a las organizaciones profesionales de cúpula, como son las federaciones y confederaciones obreras de su elección, promoviendo y protegiendo así sus derechos económicos y sociales.

La práctica colectiva del derecho del trabajo violenta todos y cada uno de los puntos expuestos

Caso Honda

A continuación, expondré brevemente el caso de Honda como claro ejemplo de violación a las disposiciones establecidas en el Convenio Internacional 87. En el Salto, Jalisco, José Luis Solorio, secretario General del Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México (STUHM), denunció que las autoridades retiraron a los trabajadores el registro como organización sindical por considerarlo un peligro para la paz social al buscar conformar un sindicato independiente. Durante el proceso, se encontraron involucradas autoridades laborales, pues un funcionario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es, al mismo tiempo, apoderado del sindicato que tiene el contrato colectivo de trabajo (contrato de protección) de Honda, siendo aún a la empresa transnacional (Chávez, 2013).

Honda es una empresa de capital japonés que cuenta con una planta armadora de autos y motocicletas ubicadas en el municipio de El Salto, Jalisco, y otra en Celaya, Guanajuato. Desde la contratación, hacen firmar a los trabajadores una hoja de afiliación a un sindicato perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). El primer intento de sindicación por parte de los trabajadores se da en 2008; tuvieron que desistir debido al hosti-

*Dentro de las artimañas utilizadas por la CTM
estuvo el cambiar su registro de local a federal*

gamiento sufrido. En 2010, retoman la organización clandestina, lo que trae como consecuencia despidos. Finalmente, el sindicato se constituye y comienza a disputarse la titularidad del contrato colectivo de trabajo y a luchar por el registro; la autoridad les niega la toma de nota pidiéndoles requisitos no previstos por la ley, como la presentación del acta constitutiva de la empresa. En 2011, el STUHM se ampara y gana, con lo cual comienza la disputa por el contrato colectivo.

Dentro de las artimañas utilizadas por la CTM, estuvo el cambiar su registro de local a federal, con lo cual consiguió 500 afiliados más con ayuda de la empresa para impedir que les quitaran la titularidad del contrato. También hubo cambios de domicilio para impedir la notificación y finalmente entró un tercer sindicato para reclamar la titularidad del contrato, curiosamente, por medio de la CROC, cuya finalidad era entorpecer el proceso, pues, en cuanto le cancelaron el registro al STUHM, retiraron la demanda de titularidad.



Técnico supervisor de una industria manufacturera.
Foto: Adobe Stock.

Así comienzan las presiones para los trabajadores de la planta, pues los amenazaron diciéndoles que, de no firmar la renuncia al sindicato, lo harían con la empresa. El STUHM aconsejó que conservaran el trabajo a fin de continuar la lucha desde adentro, pero la renuncia tenía una trampa: cuando los trabajadores firmaron su renuncia al sindicato, se les obligó a ceder su representación al sindicato de la CROC, lo que se utilizó para demandar al STUHM y solicitar la cancelación de su registro en 2012. Se dieron situaciones de hostigamiento, renunciaciones, accidentes de trabajo e incluso la muerte de un trabajador por negligencia de la empresa. Ésta se lavó las manos argumentando que la responsabilidad fue del obrero y no de ella; detuvieron ilegalmente a Solorio, a quien se le acusó de robo, y el descontento de los trabajadores desembocó en un paro de labores del 16 al 18 de abril de 2013.

Cuando los trabajadores firmaron su renuncia al sindicato, se les obligó a ceder su representación al sindicato de la CROC

En consecuencia, los trabajadores obtuvieron un bono de diecisiete mil pesos y se despidió a casi toda la comisión negociadora. Finalmente, en 2013, un tribunal colegiado ordenó a la junta emitir un nuevo laudo a favor de los trabajadores. La junta desacata dicha orden, atribuyéndose facultades que no le corresponden y negando el reconocimiento del sindicato por considerarlo un peligro para la paz y el orden social. Por ello, decidió sobre la titularidad del contrato, asunto que no se encontraba dentro de la demanda, y concedió la capacidad a los ex afiliados para solicitar la anulación del registro sindical, el cual finalmente fue negado.

Dentro de todo ese proceso, se observaron varias irregularidades por parte de Víctor Manuel Callejas, quien es juez, servidor público de Zapopan y controlador de más de cien sindicatos. Finalmente, el asunto se ventiló ante la OIT, el cual se pudo consultar con el caso núm. 2694, respecto de los contratos de protección (OIT, 2009).

Breve análisis de la reforma laboral de 2019 en materia colectiva

Ahora expondré algunos de los puntos más importantes sobre la reforma condicionada por Canadá y Estados Unidos a la firma del T-MEC (antes TLCAN) en materia colectiva. Sin duda, el primero de ellos es la democracia sindical y no discriminación, términos establecidos en

el Convenio Internacional 98 de la OIT, recientemente ratificado y puesto en vigor por México. El término *democracia sindical* se entiende como la participación directa de los trabajadores en 30% para la elección de su directiva sindical mediante el voto personal, libre, directo y secreto, así como para la celebración y negociación del contrato colectivo de trabajo. Para solicitar este último, se deberá contar con una constancia de representatividad otorgada por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, cuya vigencia es de seis meses.



Trabajadores en un molino de café.
Foto: Adobe Stock.

En la misma diferencia va implícita la discriminación

Respecto de la no discriminación, se menciona la integración proporcional debido al género de las directivas sindicales. En lo personal, no estoy de acuerdo en apuntar las distinciones en cuanto al género, pues en la misma diferencia va implícita la discriminación. Por ello, considero que lo verdaderamente importante es la capacidad intelectual, de acción y resolución que tenga una persona, así como de su integridad para actuar independientemente de su género. No podemos dejar de lado las famosas cláusulas de exclusión, sobre todo, la de expulsión de los trabajadores en razón de

su sometimiento al régimen corporativo y del sindicalismo blanco, ya que, si algún trabajador resulta incómodo, se encontrará la manera de expulsarlo del sindicato y despedirlo de la empresa o de mantenerlo sometido con la promesa de otorgarle una mejor plaza.

Otro punto se refiere a la figura de la pluralidad sindical. Esto quiere decir que dentro de una empresa puedan coexistir dos o más sindicatos apelando al respeto del sindicalismo independiente, lo cual, desde mi perspectiva, resulta complicado debido al desconocimiento de la importancia y trascendencia de la materia sindical por parte de los trabajadores. Además, con ello observo la famosa frase “divide y vencerás”, ya que, si de por sí es complicado negociar con un sindicato, ahora es más hacerlo con varios y lograr que entre ellos unifiquen criterios y entiendan que el fin que persiguen es el mismo: estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses, con lo cual regresan el control al Estado bajo la excusa perfecta de que no supieron hacer un uso adecuado de la libertad sindical otorgada.

Conclusiones

Por *libertad sindical*, en su aspecto positivo individual, debemos entender ese derecho con el que cuentan los trabajadores para crear o afiliarse de manera libre y voluntaria a un sindicato. En su aspecto negativo, para separarse o decidir no afiliarse a ningún sindicato. El mismo supuesto se da de manera colectiva cuando se trata de sindicatos, queriendo formar o afiliarse a federaciones y éstas a

confederaciones o en su aspecto negativo, queriéndose separar o decidiendo no afiliarse a ellas. Lo mismo aplica para los empleadores, lo cual me parece absurdo, pues ellos prefieren afiliarse o pertenecer a cámaras de la industria y el comercio y no a sindicatos, a pesar de que tenemos una confederación patronal (Coparmex).

Trabajadores de una panadería.
FOTO: Adobe Stock.



Por otro lado, la toma de cimiento por parte de la autoridad sindical como requisito “registro sindical”, es una violación del derecho de sindicación y de libertad sindical, establecido en el Convenio Internacional 87

También es presupuesto de registro sindical por parte de la autoridad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Arbitraje) —previo a la reforma del Convenio Internacional 87— para que el sindicato adquiera personalidad jurídica. Ello resulta contrario a lo dispuesto por los convenios internacionales de la OIT, respecto del derecho de sindicación (87) y negociación colectiva (98).

Nuestra propia legislación del trabajo se contradice al reconocer en su artículo 357 la libertad sindical, cuando menciona que no será necesaria una autorización previa para constituir un sindicato. Sin embargo, en su artículo 366, establece los supuestos en los cuales puede negarse el registro por parte de la autoridad en los casos donde faltan los requisitos de forma (documentos necesarios para solicitarlo), fondo (que la finalidad del sindicato sea el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses) y mayoría (20 trabajadores mínimo para constituir un sindicato).

A pesar de que la doctrina y la jurisprudencia han establecido que un sindicato existe previo a su registro y que éste únicamente tiene efectos declarativos y no constitutivos, la práctica demuestra lo contrario, pues la consigna para la autoridad es la negación constante del registro sindical a sindicatos independientes que pudieran representar un conflicto para los intereses empresariales y del sistema.

Finalmente, resulta necesaria la observación y seguimiento a la aplicación material del Convenio Internacional 98 de la OIT a partir de su entrada en vigor en nuestro país.

Propuestas

Una vez concluido este breve análisis sobre la libertad y la figura del registro sindical como presupuesto indispensable para que el sindicato de trabajadores adquiera personalidad jurídica y con ello “nazca” la vida jurídica, mis propuestas serían las siguientes:

Considero indispensable observar y dar cabal cumplimiento al artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, el cual es el fundamento normativo de la libertad sindical al establecer el derecho a constituir

Trabajador de la construcción.
FOTO: Adobe Stock.



nota consistente en el reconocimiento acerca de la Directiva indispensable para proceder al registro que atenta y restringe el derecho de libertad sindical, establecidas en el Convenio Internacional 87 de la OIT.

Además, es indispensable el otorgamiento del registro por parte de la autoridad federal (Secretaría del Trabajo o local (juntas de Conciliación y Arbitraje) — y del Centro Federal de Conciliación y Arbitraje, a partir de la reforma del Convenio Internacional 87— para que un sindicato adquiera personalidad jurídica, pues nuevamente de lo dispuesto por los convenios internacionales de la OIT, respecto de la libertad sindical y al derecho de sindicación y de negociación colectiva (98).

sindicatos “sin” autorización previa. Asimismo, el artículo 359 de la presente ley establece el derecho de los sindicatos a elegir libremente a sus representantes, lo cual es violentado por la famosa “toma de nota” prevista en el artículo 692 Fracción IV de la legislación citada, que establece que los representantes sindicales requieren una certificación por parte de la autoridad registradora para tener acreditada su personalidad. Esto les permitirá llevar a cabo las funciones del sindicato.

Como resultado de la investigación realizada para el presente trabajo, propongo la supresión de las figuras de la “toma de nota” y del “registro sindical” como presupuestos declarativos, por considerarlos contrarios al principio y derecho de libertad sindical y por contravenir lo dispuesto en el Convenio Internacional 87, el cual ha sido ratificado por el Estado mexicano y constantemente violentado, dando paso a múltiples recomendaciones por parte de la OIT.

*Propongo la supresión de las figuras de la “toma de nota”
y del “registro sindical” como presupuestos declarativos*

Acontecimientos recientes, como el caso de los bomberos de la Ciudad de México, nos dejan ver la represión sindical imperante en nuestro país, con consecuencias que van más allá de la negación de una toma de nota o del registro sindical, pues ha llegado, incluso, a atentar contra la integridad y la vida de trabajadores que osaron ejercer su derecho constitucional internacional y legal de libertad sindical. Las consecuencias fueron la represión y la violación a sus derechos por parte de los representantes de sindicatos blancos, así como del sistema que lucha a todas luces por acabar con los derechos colectivos y la unión sindical a través de sus políticas neoliberales.

Se olvida que, mientras más se restringen los derechos y se acorrala a las personas al grado de hacerlas perder toda esperanza, la consecuencia lógica será un mayor descontento social que orilla a gran parte de la población a generar cambios violentos. Cam-

bios como los que se han vivido a lo largo de la historia y que han dado paso a una conciencia colectiva, no sólo de clase, sino también de los derechos sociales, considerados, en un principio, como generadores de violencia, luego controlados mediante una represión estatal, para después ser elevados a rango constitucional y reconocidos por organismos internacionales.

Respecto de la reforma, me parece un cambio avanzado; sin embargo, creo que no era un tema que se tuviera previsto.



Supervisora de un almacén de la industria de la construcción.
FOTO: Adobe Stock.

Considero que las presiones internacionales condicionadas a la firma del T-MEC fueron preponderantes para que saliera como salió: al vapor. Aquí, el problema es que las cosas se hicieron al revés, pues no hemos entendido que la ley es la que debe adecuarse a la realidad social del país y no al contrario. Considero que la sociedad mexicana, específicamente la clase trabajadora, no cuenta con una cultura social que pueda soportar esta reforma, pero habrá que dar oportunidad a que se desarrolle.

Referencias

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Chávez, A. (2013). El conflicto laboral en Honda, una alerta para todos los trabajadores. *Desinformémonos*. Recuperado de <https://desinformemonos.org/el-conflicto-laboral-en-honda-una-alerta-para-todos-los-trabajadores/>
- De Buen, N., (2011). La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en México y otras trampas novedosas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 13, 39-55. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200039

- De Matteis, A., Accardo, P. y Mammone, G. (2022). Perfil de derecho laboral nacional: Italia. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang-es/index.htm#P5_795
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Caso número 2694*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897749
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Derechos fundamentales del Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_566914.pdf
- Reynoso, C. (1997). El registro sindical. Notas de derecho comparado, *XXXVII Asamblea de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social*. Recuperado de <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/viewFile/1392/1369>
- (2002). Acerca de la libertad sindical en el convenio 87 de la OIT, en Kurczyn P. y Macías, M. (Coords.), *Libertad sindical: cláusula de exclusión*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Santos, H. (1988). México: La libertad sindical en el marco del Convenio Internacional 87. *Serie: Los trabajadores y sus derechos*. México: Taller editorial SITUAM.