

CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

En el presente tema se analizará el régimen jurídico de los sindicatos en México con la legislación vigente. Para que existan organizaciones sindicales se debe atender a la libre expresión de los agremiados a constituir una organización sindical. En ese sentido, se plantea que los sindicatos cumplen con un conjunto básico de principios, tales como la autonomía, la exclusividad, la unidad y la democracia.

1. Principios de los sindicatos

La autonomía sindical expresa la facultad reconocida a las organizaciones para regirse a sí mismas mediante normas producidas por ellas mismas, esto es, de autorregularse. Esta garantía de independencia previene frente a injerencias en la actividad sindical (pretendidas por patronos o sus organizaciones o por el Estado) desde el Art. 7 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al rechazar cualquier disposición que condicione la adquisición de personalidad sindical o limite los derechos sindicales. Además, el Art. 2 del Convenio 98 de la OIT reclama la protección del sindicato contra actos de injerencia para tener bajo control la independencia del sindicato.

Aunado a lo anterior, la autonomía se refiere a la autorregulación, y ello se relaciona con las cuatro libertades al interior de los sindicatos (Art. 3, Convenio 87). De esta forma, tienen autogobierno para regular lo relacionado con la vida sindical (crear estatutos y reglamentos), para elegir libremente a sus representantes sindicales, para

establecer líneas de operación y reglas específicas en materia de administración, gestión y fiscalización. No obstante, el límite a la autonomía sindical es el marco jurídico establecido; es decir, pueden realizar toda aquella acción que no se encuentra prohibida por la ley o que vaya en contra del marco jurídico que los regula.

La exclusividad se refiere a que los sindicatos estén conformados únicamente por trabajadores o por patrones, es decir, que no sea una fórmula mixta. Su fundamento es la garantía de independencia, esto es, de la no intervención empresarial en asociaciones de trabajadores. Este principio toma su base del Art. 2 del Convenio 98 de la OIT, al señalar que se debe proteger a las organizaciones contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras; así como en el Art. 357 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), así como en la fracción XVI del apartado A del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

La unidad de la clase trabajadora ha sido la base de su evolución y de sus posibles victorias. Es esta la única forma de hacer marchar a los trabajadores por su propio camino bajo la lucha común por objetivos comunes. Sin unidad, los sindicalizados pierden su fuerza de grupo, pues al tener problemas diferentes de trabajo, objetivos y aspiraciones contrarios no participarán del mismo interés y objetivo común. Por ello, la existencia de organizaciones sindicales debe atender a la libre expresión de los afiliados a constituir una organización sindical, tal como lo indica la fracción XVI del apartado A del Art. 123 de la CPEUM y el Art. 356 de la LFT.

El principio de democracia interna protege el ejercicio de los derechos individuales de los sindicatos en la formación de la voluntad social colectiva, y la efectividad del gobierno sindical por la institución de las asambleas, articuladas en la libre designación democrática de comisionados o representantes. Los derechos electorales de los afiliados, de participación en asambleas con respeto a la libertad de expresión, de adopción de acuerdos para órganos directivos mediante votación, entre otros, son las manifestaciones del principio democrático. Se establece que, desde sus orígenes (es decir, el contenido de los estatutos), las decisiones que se tomen al interior de los sindicatos se harán por mayoría de votos; pues la democracia sindical implica la participación de los agremiados en la vida sindical.

Siguiendo lo establecido en el Art. 371 de la LFT en cuanto al contenido de los estatutos de los sindicatos es posible realizar algunas observaciones. El artículo plantea que el régimen democrático al interior de los sindicatos debe significar que se garantiza la efectiva y real participación de los agremiados en la toma de decisiones; la posibilidad de que existan grupos de oposición al interior del sindicato; la existencia de transparentes procesos electorales para elegir a los representantes, y que existen normas en materia de transparencia y rendición de cuentas sobre la administración y patrimonio de los sindicatos.

Es en el Art. 364 Bis de la LFT donde se consagran estos principios fundamentales, al indicar en lo particular que:

“En el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.

Tratándose de actualización de la directiva sindical, la Autoridad Registral deberá expedirla dentro de los diez días siguientes a que se realice la solicitud, y se procederá de forma tal que no deje al sindicato en estado de indefensión.

En materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal.”

2. El derecho de sindicación

El derecho sindicación y negociación colectiva, se plantea desde 1949 en el Convenio 98 de la OIT. Este Convenio complementa la protección y tutela de la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores y empleadores y sus organizaciones.

De los Art. 1 al 4 de este Convenio se destaca que:

- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
- Se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.
- Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación.

El objeto de los sindicatos es el logro de un acuerdo establecido a través del contrato colectivo. En ese sentido, el contrato resulta de la negociación directa entre los factores productivos, es decir, entre el capital y el trabajo, el patrón y el empleado. El sindicato debe tener por objetivo principal el bienestar de quienes lo integran, ello al mejorar y asegurar las condiciones de trabajo, debiendo éstas de ser dignas y en un entorno de seguridad e higiene laboral. Para ello es que se requiere que el sindicato se rija bajo el principio de unidad, y cuente con la suficiente capacidad de negociación para establecer un diálogo social entre el empleador y los trabajadores.



3. Los derechos de los sindicatos

El párrafo primero del Art. 357 de la LFT consagra el principio de libertad sindical desde el punto de vista general. El Art. 357 a la letra señala que “los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas”. Por su parte, el Art. 3 del Convenio 87 de la OIT garantiza el libre funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, al reconocerles cuatro derechos fundamentales, también consagrados en el Art. 359 de la LFT señala que 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.

Los derechos antes enunciados les son reconocidos a los sindicatos sin la injerencia de las autoridades públicas. El Art. 8 del Convenio 87 dispone que, en el ejercicio de estos derechos, los empleadores y las organizaciones respectivas están obligadas a respetar la legalidad; además de precisar que la legislación nacional no debe menoscabar y no debe ser aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el mismo Convenio. En los estudios preparatorios previos a la adopción del Convenio se encontró que había algunos aspectos relevantes en cuanto a la interpretación del Convenio, y es que, aun admitiendo la autonomía de los sindicatos, el Estado no puede abstenerse de toda intervención, esto porque debe velar que las acciones de las organizaciones sindicales se mantengan dentro de los límites de la legalidad.

4. Constitución de los sindicatos

Como se mencionó anteriormente, de conformidad con la LFT los sindicatos pueden ser de trabajadores o de empleadores. La clasificación tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan. La LFT rescata el principio de la prevalencia de la voluntad de los trabajadores frente a los formalismos, a efecto de darle cumplimiento a los propósitos de la libertad sindical dentro del Convenio 87 de la OIT.

Para constituir un sindicato se requiere del cumplimiento de dos tipos de requisitos. Los primeros, responden a elementos subjetivos, siendo estos requisitos de fondo los que brindan existencia a la asociación sindical (se trata sobre las personas). Estos elementos subjetivos se refieren a tres circunstancias: a las personas que integran el sindicato, la finalidad que persiguen, y el quórum de los sindicatos (véase Recuadro 1).

Recuadro 1.

El Art. 364 de la LFT refiere al quórum dentro de los sindicatos en los términos siguientes:

“Los sindicatos deberán constituirse con un mínimo de veinte trabajadores o con tres patrones, por lo menos. En el caso de los sindicatos de trabajadores, cuando se suscite controversia ante los Tribunales, respecto a su constitución, para la determinación del número mínimo, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha de dicha constitución.

Las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales.”

Lo anterior claramente seguido de lo enunciado en el Art. 364 Bis, pues ello es lo que brinda la certeza a los agremiados al sindicato.

El Art. 123 de la CPEUM fue reformado el 24 de febrero del año 2017 en materia de justicia laboral. Sin embargo, uno de los pilares estructurales de esa reforma consistió en el fortalecimiento de los principios de libertad sindical, libertad de sindicalización y de reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. El texto constitucional incorpora el sistema por medio del cual se llevará a cabo la función registral en el país, creando una nueva autoridad nacional que se encarga de llevar a cabo esta función. En la fracción XX del apartado A del Art.123 se establece que:

“En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.”

Dicho organismo es referido en el Art. 368 de la LFT:

“El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, produce efectos ante todas las autoridades”.

En ese sentido, el segundo tipo de requisitos se relaciona con aquellos de forma u orden normativo, y que son señalados en los Art. 365 y 365 Bis de la LFT. Para la OIT, el procedimiento de registro oficial es entendido como un trámite meramente formal en el que las autoridades públicas realizan un estudio a fin de verificar que las organizaciones de trabajadores y empleadores han satisfecho los requisitos que señalan las leyes nacionales para su constitución. Los requisitos solicitados por el CFCRF son indicados en el Art. 365 de la LFT (véase Recuadro 2).

Recuadro 2.

La documentación solicitada para el registro de los sindicatos en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) se encuentra en el Art. 365 de la LFT, que solicita para este proceso la remisión en original y copia de:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá:
 - a) Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
 - b) Cuando se trate de aquellos conformados por patrones, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores.
- III. Copia autorizada de los estatutos, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta Ley, y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados a través de la firma del Secretario General u homólogo, en términos del artículo 376 de esta Ley, salvo lo dispuesto en los estatutos.”

El Art. 365 Bis señala, además, que:

“El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de

los registros de los sindicatos. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional y de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios;
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.
- VIII. Padrón de socios.

Por lo que se refiere a los documentos que obran en el expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial los domicilios y CURP de los trabajadores señalados en los padrones de socios, en términos del último párrafo del

artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones podrán solicitar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral copias certificadas o simples de los documentos que obren en sus respectivos expedientes; también se expedirán a cualquier persona que lo solicite, en términos de la legislación aplicable en materia de acceso a la información”.

Si bien el registro de las organizaciones de trabajadores y empleadores es un acto formalmente administrativo, es materialmente laboral. Además, el registro de los sindicatos es meramente declarativo, pues su objetivo consiste en que la autoridad pública otorgue el reconocimiento a las organizaciones constituidos de que cumplieron con los requisitos de fondo y forma para su formación. El Art. 364 Bis de la LFT, recordando, es donde se establece que el registro de sindicatos, federaciones y confederaciones, así como la actualización de las directivas deben seguir los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez y respeto a la libertad sindical y sus garantías.

Cabe destacar los casos de negación del registro y de cancelación. Estos puntos son considerados en el Art. 366 y Art. 369 de la LFT, respectivamente; asimismo se prevé el caso de disolución de los sindicatos en los Art. 379 y 380 (véase Recuadro 3).

Recuadro 3.

El caso de negación de registro puede darse solo bajo las condiciones del Art.

366:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;
- y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Cuando el solicitante no cumpla con alguno de los requisitos anteriores, a fin de salvaguardar el derecho de asociación, la Autoridad Registral lo prevendrá dentro de los cinco días siguientes para que subsane su solicitud, precisando los términos en que deberá hacerlo.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Autoridad Registral no podrá negarlo.

Si la Autoridad Registral, no resuelve dentro de un término de veinte días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.”

En tanto que la cancelación de sindicatos, federaciones y confederaciones se dan solamente en los casos definidos en el Art. 369:

- I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

III. Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.

Los Tribunales resolverán acerca de la cancelación de su registro.”

En lo particular, el Art. 4 del Convenio 87 señala que las organizaciones, sean de trabajadores o empleadores, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. En tanto que el Art. 6 del mismo señala que esta garantía también aplica a las federaciones y confederaciones. Las medidas administrativas de esta índole constituyen una de las formas más amplias de injerencia de las autoridades públicas en las actividades de las organizaciones, esto al poner fin al ejercicio de las actividades sindicales. Por ello, la OIT examina cuidadosamente todos los elementos que permitan establecer si una disolución o una suspensión, o cualquier otra medida que tenga los mismos efectos prácticos, menoscaban de alguna manera las garantías previstas en el Convenio. Esta garantía también se encuentra en la LFT, pues el Art. 370 establece que “los sindicatos no están

sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa”.

Lo referente a la disolución de los sindicatos se observa en los Art. 379:

“Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren;

y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.”

En tanto que, el Art. 380 señala que:

“En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.”

Referencias:

- DOF. (2022a). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- DOF. (2022b). *Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- García-Abellán, J. (1986). *Principios informadores del derecho sindical*. En *Curso de derecho sindical (2a ed., pp. 105-119)*. Universidad de Murcia.
- Gómez-Zuluaga, A. (1996). *Los derechos laborales: La libertad sindical*. En *Estudios básicos de derechos humanos. Tomo6 (pp. 171-234)*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a12012.pdf>
- Lastra-Lastra, J. (2000). *La libertad sindical*. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 33(98), 695-723. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2000.98>