

Temas que el Sector Patronal considera Prioritarios respecto al Dictamen en Materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva

El sector patronal, desde el proceso de la Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral que culminó con su entrada en vigor en febrero de 2017, ha estado a favor de lograr una Reforma Laboral que elimine malas prácticas que durante años han afectado tanto a trabajadores como a patrones, conservando intocados y protegidos los derechos de los trabajadores, por lo que reiteramos el respaldo a la reforma laboral y al cumplimiento de los acuerdos internacionales como el T-MEC y los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Esos compromisos no deben menoscabar la competitividad, sustentabilidad y estabilidad de las empresas, ya que existen planteamientos pendientes que pueden generar altos impactos a los trabajadores, a la productividad de las empresas, a los procesos judiciales a la inversión productiva y sobre todo a las micro, pequeñas y medianas empresas que representan más del 90% del mercado laboral.

Es por eso que hacemos un llamado para que la Cámara de Senadores realice los cambios pertinentes y considere cambios a la reforma aprobada para que la Cámara de origen los considere en el próximo periodo y de ser necesario para que se realicen un periodo extraordinario de sesiones.

1. Derecho Individual

Posibilidad de Revertir la Carga Probatoria Del Despido Mediante El Ofrecimiento De Trabajo

Bajo el principio general de derecho que establece que “el que afirma está obligado a probar”, cuando un trabajador demanda a su patrón alegando que fue despedido injustificadamente por este, debería estar obligado a acreditar su dicho.

Lo anterior fue objeto de grandes debates, los que finalmente fueron resueltos por la Suprema Corte de Justicia que determinó cuando un trabajador hace valer un despido, solamente si el patrón le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, se revierte la carga probatoria respecto de dicho despido.

El Pleno de la Cámara de Diputados, el 11 de abril aprobó por mayoría, el dictamen que elaboró la Comisión del Trabajo y Previsión Social, en el que se aceptó la reserva para incluir dos párrafos a la fracción VI del artículo 784, que se contenían en la iniciativa y que se habían suprimido en el proyecto de dictamen, en los que se establece lo siguiente:

- “La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.”
- “Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho.”

Con esta modificación se deja en estado de indefensión a los patrones y se rompe el equilibrio procesal, provocando que la mayoría de los juicios individuales sean de alto

riesgo para los patrones puesto que se impone a estos, la obligación de probar hechos negativos, es decir hechos que no existen, como lo es “que no despidieron al trabajador”. Este criterio impactará principalmente a las MIPyMES que en su mayoría no tienen capacidad de defensa y son los mayores empleadores en México.

Debemos advertir que bajo esta premisa la obligación constitucional de establecer todo un andamiaje de instituciones y normas para resolver los conflictos laborales a través de la conciliación, fracasará, ya que con esta ventaja procesal, los trabajadores y sus abogados, no tendrán interés en negociar y los patrones tendrán que buscar alternativas de defensa, abonando en ambos casos, a la simulación y a la mentira en los procesos laborales.

En el apartado 3 inciso a) del artículo 23.10 del T-MEC, el Gobierno Mexicano se obligó a asegurar que los procedimientos ante los tribunales para la aplicación de la ley laboral sean justos y equitativos, obligación que se incumple al cambiar el principio de que “quien afirma está obligado a probar” y con ello obligar a los patrones a acreditar hechos negativos. Por ello y bajo estas condiciones, proponemos:

La Siguiete modificación:

| Dictamen | Propuesta sector patronal | justificación |
|---|---|---|
| <p>Artículo 784. ... I. a V....</p> <p>VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal laboral de la fecha y la causa del despido.</p> <p>La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.</p> <p>Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho.</p> | <p>Artículo 784. ... I. a V....</p> <p>VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.</p> <p><u>Se deroguen los siguientes párrafos:</u> La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.</p> <p>Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho.</p> | <p>Los párrafos que se adicionan al artículo 784, que establecen que la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo al trabajador no exime al patrón de probar su dicho, lejos de equilibrar procesalmente a las partes, violentará los derechos de los patrones, principalmente a las MIPyMES, beneficiando en la mayoría de los procesos a abogados y a terceras personas y no a los trabajadores. Además, dicha disposición creará contingencias laborales importantes, que pondrán en peligro las fuentes de trabajo y desalentarán la creación de empleos formales. La apreciación de los hechos y la valoración de los medios de prueba es una función del juez y no del legislador, por lo que la reforma no debe inmiscuirse en estas cuestiones.</p> |

2. Derecho Colectivo y de Sindicación

I.- Derechos de los Trabajadores

A) Libertad Para Afiliarse, No Estar Sindicalizado o Dejar de Participar en un Sindicato.

Para garantizar el derecho de sindicación de los trabajadores, se debe partir de reconocer que el derecho de la sindicalización incluye tres vertientes: i) pertenecer a un sindicato; ii) dejar de pertenecer a un sindicato; y de iii) no pertenecer a ninguno, es decir permanecer libre de la sindicalización.

La sindicalización no es una obligación, es un derecho de los trabajadores que en forma individual deciden si se sindicalizan o no.

Si bien la reforma que se analiza, es exhaustiva en el ejercicio de los dos primeros derechos es omisa en cuanto al derecho de “no” pertenecer a un sindicato, lo que puede corregirse en uno de sus aspectos, con cierta facilidad, incluyendo un recuadro en las boletas de votación, para que el trabajador, en los procedimientos seguidos para definir la representación de un sindicato, pueda expresar el derecho a pertenecer o a no ser representado por ninguno de los sindicatos, acorde a lo definido por la Suprema Corte de Justicia y el convenio 87 de la OIT que establece en la parte conducente lo siguiente:

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Por ello debe incluirse en la fracción III inciso d) del artículo 390 Bis la siguiente redacción:

| Reforma | Propuesta sector patronal | Justificación |
|--|--|---|
| d) El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación. | d) El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación y un recuadro más para poder expresar la voluntad de no | La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la libertad de asociación se manifiesta en tres aspectos fundamentales: 1) libertad de formar una asociación o unirse a una ya existente, 2) libertad de permanecer o no en una asociación y 3) libertad de no asociarse. Este criterio con el artículo 1º del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, el artículo 390 Bis del proyecto no garantiza la libertad de los trabajadores a no sindicalizarse, sino que los limita a tener que votar por alguno de los sindicatos participantes en el procedimiento de negociación colectiva. |

| | | |
|--|---|--|
| | formar parte ni ser representado por ningún sindicato. | Igualmente el voto directo excede a lo establecido en la reforma Constitucional y a lo establecido por Mexico en el Anexo 23 A del T-MEC . Además de ser de imposible cumplimiento en los grandes sindicatos del País. |
|--|---|--|

b) Prohibir las Cláusulas de Inclusión y Exclusión y Garantizar la Igualdad de Derechos

En el dictamen se adiciona que los contratos colectivos de trabajo no podrán contener cláusula de exclusión por separación respecto a trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión. En concordancia con el derecho de sindicación contemplado en el convenio 98 de la OIT, ratificado por México y que entrará en vigor el 21 de septiembre de 2019, es necesario que en la Ley Federal del Trabajo se elimine la posibilidad de sujetar el trabajo, a la obligación de pertenecer a un sindicato, como lo establece dicho convenio y en consecuencia se prohíban las cláusulas de inclusión, y se garantice la igualdad de derechos entre un trabajador sindicalizado y quien no lo sea, en consecuencia se deben reformar los artículos 154, 156, 395 y 413 conforme a las siguientes modificaciones.

| Reforma | Propuesta sector patronal | Justificación |
|---|--|--|
| <p>Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.</p> <p>Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p> | <p>Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean y a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo. y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.</p> <p>Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p> | <p>No puede haber discriminación en nuestra ley por el hecho de no estar sindicalizado. Esto no debe de ser una causa para preferir a uno sobre otro, atenta contra la libertad de pertenecer o no a un sindicato, Inclusive atenta contra la garantía de dedicarse a la profesión o al trabajo que quiera mientras sea lícito</p> <p>Las cláusulas de admisión limitan el derecho de sindicación de los trabajadores, en su aspecto de no querer pertenecer o formar parte de un sindicato, el cual ha sido reconocido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.</p> | <p>Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.</p> | |
| <p>Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.</p> <p>Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.</p> <p>La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.</p> | <p>Artículo 395.- En el contrato colectivo, no podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente a quienes sean miembros del sindicato contratante, ni establecerse la obligación del patrón de despedir a los trabajadores que sean excluidos del sindicato.</p> <p>De contenerse una cláusula que contravenga el párrafo anterior y cualesquier otra que establezca privilegios en favor de los miembros del sindicato, no podrán aplicarse en perjuicio de ningún trabajador.</p> <p>La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.</p> | |
| <p>Artículo 413.- En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.</p> | <p>Artículo 413.- En el contrato-ley deberá cumplirse con lo establece el artículo 395.</p> | |

B. Ejercicio del Voto Personal, Libre y Secreto

La consulta en la que participan los trabajadores en temas sindicales / colectivos, de acuerdo con el texto el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el anexo 23 A del T-MEC, debe ser mediante el voto personal, libre y secreto.

Al respecto la fracción XXII Bis del apartado A del Artículo 123 constitucional establece lo siguiente:

XXII Bis. 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, los siguientes principios:

- a) **Representatividad de las organizaciones sindicales, y**
- b) **Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.**

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

En el apartado 3 del anexo 23-A del T-MEC, el Gobierno Mexicano se obligó a establecer - de conformidad con la Constitución- un sistema efectivo para verificar que las elecciones líderes sindicales se lleven a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.

El Convenio 87 de la OIT en sus artículos 2, 3 y 8 establece lo siguiente:

“Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

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.**

Artículo 8

1. ...
2. *La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.*

Al respecto la resolución 429 del Comité de Libertad Sindical de la OIT considera lo siguiente:

429. Las legislaciones nacionales que prevén el depósito de los estatutos de las organizaciones son compatibles con el artículo 2 del Convenio en la medida en que ese requisito sea una simple formalidad que tenga como objeto garantizar la publicidad de esos estatutos. En cambio, pueden plantearse problemas cuando la ley obliga a las autoridades competentes a invitar a los fundadores de las organizaciones a incorporar en sus estatutos exigencias jurídicas que, en sí mismas, se hallan en contradicción con los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 280; 348º informe, Caso núm. 2450, párrafo 557; 354º informe, Caso núm. 2672, párrafo 1136; y 363º informe, Caso núm. 1865, párrafo 125.)

En la iniciativa, acorde a lo Anterior, se dice: “voto personal, libre y secreto” y en la reforma se adiciona la palabra “**directo**” para los procesos siguientes:

- Elección de directiva sindical y secciones sindicales y reelección (art 371 Fracciones IX y X).
- Establecerlo en los estatutos sindicales para aprobación de contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones. (art 371 Fracción XIV Bis)

- constancia de representatividad para que un Sindicato pueda solicitar la celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial y para dar trámite a una demanda de titularidad del CCT (art 390 Bis).
- En la consulta a los trabajadores para la celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial y para los convenios de revisión (art 390 Ter), en donde se incluye que el voto personal, libre y secreto, se ejercerá en forma individual y directa.

| Reforma | Propuesta sector patronal | justificación |
|--|---|--|
| <p>Artículo 371. ...</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.</p> <p>...</p> <p>X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;</p> <p>...</p> | <p>Artículo 371. ...</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.</p> <p>...</p> <p>X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;</p> <p>...</p> | <p>La modalidad de "voto directo" no se encuentra establecida en la reforma a la Constitución Federal, ni en el anexo 23-A del T-MEC; esta imposición es contraria a los Convenios 87 y 98 de la OIT y a los principios de libertad sindical; restringe la libertad, el derecho a la autodeterminación de procesos de elección, entre otros, y prácticamente hace prohibido que las decisiones, si así lo determinan los estatutos de un sindicato, puedan ejercerse con voto indirecto.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Artículo 390 Bis. ...</p> <p>I a II.</p> <p>III....</p> <p>a) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral validará que los sindicatos contendientes acrediten el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, en cuyo caso procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de los trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a los trabajadores de confianza o aquellos que ingresen con posterioridad a la presentación de la solicitud. Serán parte del padrón los trabajadores que hayan sido despedidos del trabajo durante los tres meses previos o posteriores a la presentación del escrito de solicitud, a excepción de aquéllos que hayan dado por terminada su relación de trabajo, salvo que se encuentre sub iúdice.</p> <p>b) y c) ...</p> <p>d) El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación...</p> | <p>Artículo 390 Bis. ...</p> <p>I a II.</p> <p>III....</p> <p>a) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral validará que los sindicatos contendientes acrediten el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, en cuyo caso procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de los trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a los trabajadores de confianza o aquellos que ingresen con posterioridad a la presentación de la solicitud. Serán parte del padrón los trabajadores que hayan sido despedidos del trabajo durante los tres meses previos o posteriores a la presentación del escrito de solicitud, a excepción de aquéllos que hayan dado por terminada su relación de trabajo, salvo que se encuentre sub iúdice.</p> <p>b) y c) ...</p> <p>d) El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación...</p> | |
|---|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>Artículo 390 Ter.- ...</p> <p>En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.</p> | <p>Artículo 390 Ter.- ...</p> <p>En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.</p> | |
|--|---|--|

II. Contrato Colectivo de Trabajo

A) Derecho a la Autonomía Sindical en las Revisiones Contractuales Artículo 400 Bis

Es necesario que la ley sea acorde a la Constitución, a los convenios 87 y 98 de OIT y que se garantice en las revisiones contractuales el ejercicio de la libertad de negociación colectiva, respeto a los principios de libertad sindical y al efecto se debe incluir, que el procedimiento de consulta para hacer frente a las revisiones contractuales sea conforme a lo establezcan los estatutos de cada sindicato, para lo cual resulta indispensable que se modifique el texto aprobado en la Cámara de Diputados, que va en contra de lo antes señalado, para quedar como sigue:

| Reforma | Propuesta sector patronal | Justificación |
|--|---|--|
| <p>400 Bis.- Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta contemplado en las fracciones I, II y IV del artículo 390 Ter de la presente Ley.</p> <p>Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.</p> | <p>400 Bis.- Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo salvo que de acuerdo con los estatutos del sindicato los trabajadores deleguen en un Comité las facultades para negociar y aprobar el acuerdo de revisión contractual junto con el sindicato, a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta contemplado en las fracciones I, II y IV del artículo 390 Ter de la presente Ley.</p> <p>Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.</p> | <p>De conformidad con la fracción XXII Bis del artículo 123 constitucional, "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, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos de revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo. Claramente nuestra</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>Constitución da la posibilidad de que el trabajador pueda participar en la celebración de un contrato colectivo y por lo tanto también en sus revisiones en la forma en que libremente lo determinen las disposiciones que rigen la vida interna de su asociación, de manera directa o delegando el ejercicio de este derecho, mediante la representación indirecta o cualquier otra modalidad de acuerdo a como lo señalen sus estatutos. Los trabajadores deben de tener libertad de cómo organizarse y ejercer sus derechos dentro del Sindicato como crean conveniente siempre y cuando se respeten.</p> <p>Es evidente que la propuesta que aparece en la reforma aprobada (art. 400 Bis) sustituye y suprime la propuesta de modificación que contenía la iniciativa al artículo 399 Bis, y la que dejó, es sin duda contraria y violatoria del Convenio 87 de la OIT, a los principios de libertad sindical, y al derecho de negociación colectiva contenido en el Convenio 98 de la OIT, ya que <u>impone</u> a los sindicatos y a los trabajadores afiliados, la obligación de que cada dos años se someta a la aprobación de la mayoría de los trabajadores el resultado de la revisión contractual, limitando la autodeterminación de las organizaciones a que se refiere el Artículos 2, 3, 48 y 11 del mencionado Convenio 87.</p> |
|--|--|--|

B) Suprimir la Posibilidad de Romper o Hacer Divisible los Contratos Colectivos de Trabajo y Generar el Estímulo a Pulverizar la Representación Sindical a Través de Multiplicidad de Contratos y Sindicatos en un Mismo Centro de Trabajo.

La iniciativa estimula y permite la división de un contrato colectivo existente en empresas que realicen operaciones aeronáuticas.

Es indispensable que se elimine el artículo 245 Bis aprobado en la reforma, ante la necesidad de que haya un orden en los centros de trabajo y que sea el sindicato mayoritario el que represente a los trabajadores sindicalizados de la empresa, puesto que, ante la Participación de varios sindicatos y la aplicación de más de un contrato colectivo, se estimulara la

competencia y rivalidad entre las minorías que participan en los gremios en una misma empresa, lo que ponen en riesgo la estabilidad y subsistencia de la misma. El voto personal, libre y secreto, permite que la mayoría de todo el personal, independientemente de su función dentro de la empresa, elija al Sindicato y las condiciones de trabajo que la mayoría crea más adecuadas.

La reglamentación contenida en la reforma es contraria al criterio emitido por el poder judicial en el sentido de que: **LOS SINDICATOS GREMIALES. CARECEN DE LEGITIMACIÓN AD CAUSAM PARA RECLAMAR LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE TIENE CELEBRADO UNA SOCIEDAD MERCANTIL CON UN SINDICATO QUE INTEGRA LA UNIVERSALIDAD DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA MISMA EMPRESA.**

| Dictamen | Propuesta sector patronal | Justificación |
|---|---|---|
| <p>Artículo 245 Bis.- La existencia de un contrato colectivo de trabajo que abarque a la totalidad de trabajadores no será impedimento para que coexista con otro pacto sindical celebrado con un sindicato gremial de pilotos o sobrecargos, si la mayoría de los trabajadores de la misma profesión manifiestan su voto a favor del sindicato gremial.</p> <p>El sindicato gremial que afilie pilotos o sobrecargos podrá demandar la titularidad de un contrato que abarque la totalidad de trabajadores, por lo que hace al gremio que represente. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores del gremio en disputa mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</p> | <p>Artículo 245 Bis.- Se debe suprimir</p> | <p>Es la expuesta, el derecho de la mayoría de los trabajadores debe prevalecer sobre los derechos de minorías representadas por los gremios que pretendan participar.</p> <p>No se debe promover la multiplicidad de contratos colectivos de trabajo en una fuente de trabajo, ya que ello atenta en contra de la estabilidad y la subsistencia de las fuentes de trabajo.</p> |

III.- Procedimiento de Huelga

- A) Regular que el Periodo de Prehuelga sea por acuerdo entre el Sindicato y la Empresa y no de Forma Unilateral**

La Ley Federal del Trabajo reformada permitía diferir la audiencia de conciliación dentro del período de pre huelga a petición de los trabajadores y por una sola vez (Art 926) y para prorrogar el periodo de pre huelga se requería que fuera mediante acuerdo entre el Sindicato y el Patrón.

En la reforma se estableció la facultad del sindicato de prorrogar en forma unilateral el período de pre huelga hasta por una sola ocasión hasta por treinta días, cuando se trate de empresas e instituciones de recursos públicos se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo podrán admitirse prorrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique. (Art 927 fracción V primer párrafo).

También se establece que cuando el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo de trabajo no sea aprobado por los trabajadores el sindicato podrá prorrogar el período de pre huelga hasta por quince días, y extenderse hasta treinta días, si el Tribunal lo autoriza cuando así se solicite y justifique la petición. (Art 927 fracción V segundo párrafo)

Finalmente se establece que podrá prorrogarse por acuerdo entre el patrón y el sindicato.

En el artículo 390 Ter en caso de que el Contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores el sindicato podrá prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta.

La prórroga del período de pre huelga debe otorgarse únicamente por acuerdo entre el Sindicato y el Patrón, ya que tiene efectos legales que afectan no solo el derecho de propiedad, sino que impiden operaciones de las empresas en garantía de los derechos obreros.

Por ello se propone la siguiente redacción:

| reforma | propuesta sector patronal | justificación |
|--|---|--|
| <p>Artículo 927.- (...)</p> <p>V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que los justifique.</p> <p>En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 390 Ter, fracción II, el sindicato podrá prorrogar el periodo de pre huelga hasta por quince días. No obstante, cuando las circunstancias así lo ameriten, el Tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.</p> <p>Las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.</p> <p>Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de</p> | <p>Artículo 927.- (...)</p> <p>V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que los justifique. la fecha anunciada para la suspensión de labores solo se podrá prorrogar de común acuerdo entre las partes, siempre que la prórroga no afecte derechos de terceros</p> <p>En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 390 Ter, fracción II, el sindicato podrá prorrogar el periodo de pre huelga hasta por quince días. No obstante, cuando las circunstancias así lo ameriten, el Tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.</p> <p>Las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante.</p> <p>La prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.</p> <p>Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de</p> | <p>La prórroga unilateral del estallamiento de huelga, es una práctica que carece de fundamento legal, y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han tolerado a pesar de que el Poder Judicial Federal la ha considerado ilegal.</p> <p>El tiempo de la pre huelga es para negociar, y por lo general comienza desde antes de que se solicita la revisión del contrato colectivo, y este es suficientemente amplio para que las partes puedan solucionar el conflicto por la vía conciliatoria y obliga a las empresas a plantear su estrategia de negociación en función de la fecha prevista para la suspensión de labores.</p> <p>La prórroga unilateral afecta derechos de propiedad, y de seguridad jurídica, ya que el emplazamiento de huelga constituye en depositario de sus bienes al patrón, que no puede disponer de ellos, ya que quedan en garantía de los derechos de los trabajadores y limita la operación de la empresa que solo puede realizar operaciones que le mantengan su capacidad de subsistir.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>prehuelga no podrá exceder del término de duración de la obra.</p> | <p>prehuelga no podrá exceder del término de duración de la obra.</p> | |
| <p>Artículo 390 Ter. ...</p> <p>IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:</p> <p>a) Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente; y</p> <p>b) Prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley.</p> <p>En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.</p> | <p>Artículo 390 Ter. ...</p> <p>IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:</p> <p>a) Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente; y</p> <p>b) Prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga de común acuerdo con el patrón con el objeto de continuar con la negociación y en su caso someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley.</p> <p>En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.</p> | <p>Este párrafo es violatorio de los principios de libertad sindical, pues impone una fórmula de negociación que limita el derecho de autodeterminación, por lo que debe suprimirse.</p> <p>Y ratifica el derecho de prórroga unilateral del periodo de la prehuelga a que nos referimos en el artículo anterior.</p> |

B). Garantizar la Democracia Sindical en los Emplazamientos a Huelga

En el procedimiento de huelga se debe garantizar el ejercicio de la democracia sindical, por tal motivo al escrito en el que se emplace a huelga se debe acompañar el acta de la votación en

la que la mayoría de los trabajadores miembros del sindicato hayan aprobado las peticiones y el emplazamiento a huelga.

El derecho de huelga corresponde a la mayoría de los trabajadores y el órgano supremo de un sindicato es la asamblea, que es quien debe autorizar a sus dirigentes el ejercicio del derecho de huelga.

Se propone la siguiente redacción:

| Reforma | Propuesta sector patronal | Justificación |
|--|---|---|
| <p>Artículo 920.- (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;</p> <p>...</p> | <p>Artículo 920.- (...)</p> <p>I. (...)</p> <p>II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente, y se acompañará el acta de la votación en la que la mayoría de los trabajadores miembros del sindicato hayan aprobado el emplazamiento a huelga, las peticiones y en su caso la integración de la comisión revisora, conforme a lo dispuesto en el artículo 400 Bis y en la fracción II del artículo 451. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;</p> <p>...</p> | <p>Se debe garantizar que, en el procedimiento de huelga, se cumplan los principios fundamentales de la democracia sindical, ya que precisamente conforme a las reglas de representación y representatividad contenidas en la iniciativa, para que un sindicato pueda solicitar la revisión de un contrato colectivo de trabajo, se requiere la mayoría de los trabajadores apruebe el emplazamiento a huelga, las peticiones y la integración de la comisión revisora.</p> |

B). Incluir el Derecho de la Mayoría de Terminar un Movimiento de Huelga que afecte a su Centro de Trabajo.

Es indispensable incluir en el procedimiento de huelga la posibilidad de terminar el conflicto por un acuerdo entre el patrón y la mayoría de los trabajadores, como ya se establece en la

fracción I del artículo 469, por ello es imprescindible que en el artículo 929 se incluya un último párrafo que contenga lo siguiente:

| Reforma | Propuesta sector patronal | Justificación |
|---|--|--|
| <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Declarada existente la huelga, esta podrá terminarse en cualquier tiempo, mediante acuerdo entre la mayoría de los trabajadores huelguistas y el patrón.</p> | <p>La ley debe establecer mecanismos para el caso de que la mayoría de los trabajadores decida concluir el procedimiento de huelga, mediante acuerdo entre estos y el patrón, y no permitir que la huelga tenga una duración indefinida y a merced de quien represente al Sindicato. Existen un sinnúmero de experiencias en las que la mayoría de los trabajadores desean terminar con el conflicto de huelga, pero el acuerdo se ha dificultado porque, por diversas circunstancias e intereses el Secretario General del Sindicato no desea llegar a un acuerdo, y el criterio que han sostenido las Juntas de Conciliación y Arbitraje en convenio de terminación debe ser firmado por el Secretario General</p> |

b).Calificativa de la Huelga

En la reforma se adiciona que el patrón podrá solicitar la calificación de la huelga cuando transcurran más de sesenta días. El término se debe reducir a 15 días, ya que la mayoría de los casos una empresa no soporta una suspensión de actividades por el termino señalado.

| Dictamen | Propuesta sector patronal | Justificación |
|---|---|--|
| <p>Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores o por el patrón a la decisión del Tribunal, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. El patrón sólo podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de sesenta días.</p> | <p>Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores o por el patrón a la decisión del Tribunal, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. El patrón sólo podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de quince días.</p> | <p>Aun cuando el dictamen prevé que los patrones también podrán solicitar al Tribunal que determine a quién le son imputables los motivos de la huelga, solo podrán hacerlo cuando hayan transcurrido 60 días a partir de la fecha de estallamiento, periodo que resulta demasiado extenso y que</p> |

| | | |
|-----|-----|--|
| ... | ... | puede impactar en la subsistencia de un centro de trabajo. |
|-----|-----|--|

IV. Estabilidad en los Centros de Trabajo y Estado de Derecho. Sanciones Por Prácticas Ilegales que afecten las Actividades Productivas en los centros de trabajo

Disolver Sindicatos Extorsionadores E Incluir Sanciones A Las Prácticas Ilegales.

En la reforma se incluyó el artículo 369 que establece el proceso de cancelación del registro de un sindicato por prácticas de extorsión.

Sin embargo, no se incluyeron sanciones a quienes incurren en prácticas ilegales fuera del procedimiento de huelga, tales como paros o cierres de accesos. Para lograr erradicar estas malas prácticas es importante incluir un nuevo artículo con la siguiente redacción:

| Reforma | Propuesta sector patronal | Justificación |
|-----------------|--|---|
| Sin correlativo | Artículo 1007 Bis. A quien utilice a trabajadores, a personas ajenas a una fuente de trabajo, o a un sindicato de trabajadores para obligar a un patrón a otorgar algún beneficio en dinero o en especie, a extorsionar a las empresas, a sus representantes o a terceras personas, provocando fuera de un procedimiento de huelga paros, cierres de accesos, detención de vehículos u otras que afecten o pongan en riesgo las actividades productivas, las finanzas de las empresas o la estabilidad de los trabajadores, sin cumplir los fines del artículo 356, se le impondrá pena de prisión de seis meses a cuatro años y multa de 125 a 1900 Unidades de Medida y Actualización vigentes. | Es necesario que se proteja el estado de derecho en las fuentes de trabajo y se sancionen prácticas ilegales realizadas por sindicatos, sus representantes o por personas ajenas a una relación de trabajo, el no contemplar sanciones, provoca que los centros de trabajo queden en estado de indefensión cuando se suscitan dichas prácticas. |