

There are no translations available.

Circular 635 Bis Bis- 2019

En relación a los proyectos de Reforma de la Ley Federal del Trabajo en discusión ante el Congreso de la Unión, hacemos comentarios en base a los antecedentes y consideraciones que se señalan:

ANTECEDENTES

I. Los proyectos materia del estudio y análisis son los siguientes:

1. El 11 de septiembre de 2018, el diputado José Luis Montalvo Luna, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo (PT), presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción IX, del artículo 371, de la Ley Federal del Trabajo, a fin que en las elecciones sindicales se garantice que el voto de los trabajadores se ejerza de manera personal, libre y secreta.
2. El 4 de diciembre de 2018, la diputada Nayeli Salvatori Bojalil, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social (PES), presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de libertad sindical y duración de sus representantes en relación a su directiva.
3. El 11 de diciembre de 2018, el diputado Fernando Luis Manzanilla Prieto, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social (PES), presentó iniciativa con proyecto de decreto que adiciona un artículo 388 Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de democracia y libertad sindical.
4. El 11 de diciembre de 2018, el diputado Fernando Luis Manzanilla Prieto, integrante del

Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social (PES), presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de las leyes federales del Trabajo, de Entidades Paraestatales, Orgánica de la Administración Pública Federal y Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de Justicia Laboral.

5. El 22 de diciembre de 2018, integrantes del Grupo Parlamentario de Morena presentaron iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

6. El 3 de enero de 2019, el diputado Miguel Ángel Chico Herrera, a nombre del Grupo Parlamentario de Morena, presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

7. El 15 de enero de 2019, el diputado Francisco Javier Ramírez Navarrete, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Amparo; se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y se expide la Ley General de Centros de Conciliación.

8. El 23 de enero de 2019, los senadores Miguel Ángel Osorio Chong, Ángel García Yáñez, Beatriz Elena Paredes Rangel, Carlos Humberto Aceves del Olmo, Claudia Edith Anaya Mota, Claudia Ruiz Massieu Salinas, Eruviel Ávila Villegas, Jorge Carlos Ramírez Marín, Manuel Añorve Baños, Mario Zamora Gastélum, Nuvia Magdalena Mayorga Delgado, Sylvana Beltrones Sánchez, Vanessa Rubio Márquez, Verónica Martínez García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI) del Senado de la República de la LXIV Legislatura, presentaron iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en materia de Justicia Laboral.

Los anteriores proyectos derivan de la modificación que sufrió la Constitución en sus artículos 107 y 123 que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, ya que en dicha modificación existió la obligación de cambiar la Ley Federal del Trabajo, para

crear la denominada “Nueva Justicia Laboral”.

II. Con fecha 19 de septiembre de 2018, el Congreso de nuestro País aprobó el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva que data de 1949 y que es uno de los ocho convenios fundamentales sobre derechos laborales emitidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de la que México es miembro, convenio que establece los siguientes principios: (artículo 1) Protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical; (artículo 2) Protección a las organizaciones profesionales contra todo acto de injerencia; (artículo 3) Creación de organismos que garanticen el derecho de sindicación, y (artículo 4) Estimular y fomentar la negociación colectiva.

III. Asimismo y con independencia de lo anterior, el 30 de septiembre de 2018, se dio a conocer el texto íntegro del llamado USMCA (United States-Mexico-Canada Agreement), en español (Acuerdo de Estados Unidos-México-Canadá) (T-MEC) en el que se incluye el Capítulo Laboral y compromisos expresos en materia del trabajo para el Gobierno Mexicano, teniendo como fecha fatal para hacer efectivos dichos compromisos, el 1 de enero de 2019.

IV. Los referidos proyectos de la Ley Federal del Trabajo, retoman las iniciativas del proyecto de ley que inicialmente fue enviado por el PRI al Congreso en el año de 2017, la aplicación del convenio 98 de la OIT que fue ratificado por el Congreso y por último, el hecho de que intervinieron en su elaboración un grupo de abogados de izquierda pertenecientes al FAT y a los “Abogados Democráticos”, habiéndole hecho diversas adiciones y modificaciones al proyecto de la Ley Federal del Trabajo, con visiones que son graves y de mucha importancia para la paz laboral en nuestro país.

CONSIDERACIONES

a) Las modificaciones genéricas que se plantean a la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje que pertenecían al Poder Ejecutivo desaparecerán y en su lugar existirán Tribunales Laborales (locales y federales) que pertenecerán al Poder Judicial de la Federación, siendo ésta la nueva figura encargada de la resolución de los conflictos entre trabajadores y patronos.

Comentario: Este cambio le resta poder a los poderes Ejecutivos estatales, pues ya no podrán controlar políticamente al sector sindical en sus estados, también dejará de ser un Tribunal Colegiado como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que supone que será más fácil de corromper.

Consideramos positiva la existencia de los Tribunales Laborales, pero la implementación será muy complicada y tardada, ya que el poder judicial en todas las materias excepto en la laboral, tiene el mismo número de juicios que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se establece que tendrá que estar presente en todas las audiencias en forma personal el Juez Laboral, por lo que será muy complicado lograr en tiempo la operación de los Tribunales Laborales y la contratación y capacitación de los jueces.

2. Los Tribunales Laborales se integrarán por jueces y en sus sentencias tendrán que observar los principios de: *legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, privilegiando la solución del conflicto sobre formalismos procedimentales, así como lo dispuesto en los tratados internacionales.*

Comentario: Consideramos que dependeremos del criterio del Juez lo cual es muy peligroso, ya que las resoluciones que dicte dependerán del criterio personal sobre los elementos de prueba aportados y argumentos jurídicos del caso, lo que no da certeza del proceso, ni establece una equidad procesal con las cargas probatorias que se le imponen al patrón, por lo que podrá ser un proceso inequitativo.

3. Se crea una instancia de Conciliación, a la que tendrán que acudir todos los trabajadores antes de poder demandar en los Tribunales Laborales, con excepción de las mujeres embarazadas y personas que hayan sufrido hostigamiento, acoso sexual, discriminación, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social, titularidad, impugnación de estatutos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, que no tendrán que ir previamente a la instancia conciliadora antes de demandar.

A nivel estatal o local, los Centros de Conciliación tendrán la función conciliatoria y a nivel federal

tendrá un

organismo descentralizado denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

. El cual aparte de la función conciliatoria, tendrá a su cargo el registro de los contratos

colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales.

Ambos serán independientes del poder ejecutivo y *contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de gestión y de gobierno* y *tendrán un titular cuyo encargo durara 6 años.*

Comentario: La instancia Conciliadora previa es positiva para poder disminuir el número de juicios en litigio, no obstante, de que aquellos que no se concilien serán asuntos que serán peleados hasta el final y que tendrán un grado de complejidad alto dado los cambios al procedimiento que establece la nueva Ley, como por ejemplo el tiempo para contestar y ofrecer pruebas y las limitaciones que establece la Ley en las defensas que se podrán utilizar y las cargas probatorias.

4. Se le da un peso importante y específico a la libertad sindical y de asociación, así como a la reglamentación específica en materia de registro y de los procedimientos en los conflictos colectivos que puedan existir, tal y como explicaremos detalladamente.

Los plazos de aplicación de la Ley son los siguientes:

I. Plazo para expedir Ley Orgánica del Centro Federal. Dentro de los ciento ochenta días siguientes a que entre en vigor el presente Decreto, el Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

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

Al día siguiente en que se suspenda el servicio de registro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en su caso los Poderes Ejecutivos de

las Entidades Federativas, iniciará operaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

III. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales.

Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años

a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales.

IV. Plazo para el inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales.

Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de este Decreto, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan.

V. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado "A", fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse

al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.

VI. Primera Sesión de la Junta de Gobierno del Centro Federal. La persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su calidad de Presidente de la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral convocará a la primera sesión de dicho órgano dentro de los

noventa días naturales siguientes a la fecha de designación de su titular.

VII. Plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 390 Bis y 390 Ter. Las

organizaciones sindicales tendrán un plazo máximo de un año

a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para adecuar sus procedimientos de

consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

VIII. Adecuación de los estatutos sindicales. Las disposiciones previstas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo para la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciarán su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto. Asimismo, dentro del mismo plazo las organizaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo y demás aplicables de la citada Ley.

b) Modificaciones específicas en las relaciones Individuales de Trabajo:

1. Se establecen penas muy elevadas a abogados litigantes y funcionarios que intervienen en las audiencias (de 100 a 1000 Unidad de Medida y Actualización Vigente) por la realización de actos ilegales, alteración de documentos y por la exhibición de documentos falsos, así como la exposición de hechos falsos y la dilación del proceso.

Comentario: Se trata de evitar o disminuir la corrupción y los malos manejos de los litigantes y autoridades involucradas en la impartición de justicia, con la imposición de multas elevadas así como la responsabilidad penal que pueda derivarse, lo cual nos parece adecuado pero traerá como consecuencia muchos abusos en su inicio, ya que su implementación podrá ser complicada y se puede prestar a que ante la exhibición de documentos reales, puedan argumentar su falsedad y la consecuente responsabilidad por su exhibición, por lo cual pensamos que será complicada su implementación y su alcance.

2. Se establece un procedimiento nuevo, en el cual una vez obtenida la constancia del Organismo de Conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes (salvo mujeres embarazadas, y personas que hayan sufrido hostigamiento o acoso sexual quienes no tendrán ese requisito previo), se presentará la demanda acompañada de las pruebas del trabajador y posteriormente se le concederá al demandado un plazo de 15 días para contestar la demanda y ofrecer pruebas y objetar las de la contraria y se le dará vista al trabajador para que dentro de los 5 días siguientes objete las pruebas del demandado. Posteriormente el Tribunal Laboral señalará fecha para una audiencia preliminar que tendrá por objeto: i) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes; ii) Establecer los hechos no controvertidos; iii) Resolver la

pertinencia del llamamiento al Tercero Interesado; iv) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso; y v) Citar para audiencia de Juicio.

Posteriormente en la audiencia de Juicio, las partes intervendrán y el Juez señalará fechas para el desahogo de las pruebas de las partes que así lo ameriten y una vez terminado el desahogo de las mismas, dictará la sentencia.

En todo momento el Juez Laboral deberá de estar presente en el procedimiento.

Comentario:El proceso será mas ágil y rápido evitando dilaciones y procesos viciados, pero consideramos que será muy complejo de implementar por la falta de personal calificado y el costo que representa para el Estado. Además, las empresas deberán de fijar los mecanismos internos para que los documentos materia de la defensa de los juicios, le sea remitida a los abogados con tiempo, ya que los 15 días que concede la ley son muy limitados para preparar una defensa y ofrecer pruebas.

3. Se introduce a la Ley el pago de una Indemnización en el caso de desaparición de personas por actos delincuenciales de 5,000 UMAS, así como una protección especial para los grupos vulnerables.

Comentario:No existe claridad respecto de la protección de los grupos vulnerables, ni reglas claras lo cual podrá traer como consecuencia muchos abusos.

4. Se establece la utilización de comunicaciones vía electrónica respecto de notificaciones y revisión de expedientes para agilizar el proceso.

Comentario:Nos parece muy bien, ya que ayudará a agilizar y dará certeza al proceso.

5. Se establece la posibilidad de que si se acredita la causa de rescisión no será necesaria la presentación del aviso de rescisión ante el Juzgado Laboral.

Comentario: Nos parece muy positivo el poder acreditar la causa de rescisión, aunque no sea exhibido el aviso de rescisión ante la Junta o entregado al trabajador, siendo importante señalar que dicha medida existió en la primera Ley Federal del Trabajo de 1930, en donde no había la obligación de entregar aviso de rescisión alguno.

6. Se modifica el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo para dar la posibilidad de presentar ante la propia autoridad vía para-procesal la liquidación de los trabajadores sin tener que promover una insumisión al arbitraje y en caso de que el trabajador no acepte no tendrá repercusión legal alguna.

Comentario: Nos parece muy sano esta medida porque ahorrará dinero y tramites a las empresas.

7. Los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de internet del Servicio de Administración Tributaria.

Comentario: Nos parece muy sana la medida.

8. Las trabajadoras domésticas deberán de ser inscritas ante el IMSS y el patrón deberá de cubrir las aportaciones correspondientes.

Comentario: La medida era necesaria y justa.

b) Modificaciones específicas en las relaciones Colectivas de Trabajo:

1. La prohibición expresa de los patrones a tener injerencia en la vida sindical, ya que los sindicatos serán protegidos contra cualquier acto de injerencia.

Comentario: Nos parece correcto y ya existía este planteamiento en la Ley, aunque no tan precisa.

2. Se prevé que los sindicatos tengan libertad sindical para redactar sus estatutos y para elegir a sus dirigentes, derivado de los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías, por lo que esa libertad imperará sobre el aspecto formal tratándose de registro y actualización sindical, pues inclusive los sindicatos no se podrán cancelar o disolver por la vía administrativa.

Comentario: La iniciativa concede una garantía respecto de los requisitos formales de registro y será únicamente mediante el voto de la mayoría que se puedan cancelar o disolver los sindicatos, lo cual es sumamente proteccionista y fortalece al sindicalismo pues ya no dependerá del cumplimiento de formalidades legales.

3. Las directivas de los sindicatos se erigirán libremente por el voto personal, libre y secreto de sus socios y deberán de rendir cuentas cada 6 meses y ser entregada dicha información contable ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los 10 días siguientes a la asamblea que se realice, siendo que dicha información se publicará en el medio de comunicación oficial, de acuerdo a los estatutos del sindicato y estará disponible para su consulta.

Comentario: La consecuencia de la exhibición y publicidad de la información financiera de los sindicatos, hará que exista un escrutinio interno por la administración de los ingresos y una apertura a la que los dirigentes no están acostumbrados, pero además traerá como consecuencia el que otros sindicatos conozcan dicha información y estén interesados en la administración de ese sindicato, por lo que el control sobre los trabajadores y la exigencia de sus agremiados será mucho más estricto.

4. En caso de irregularidades en el gasto de los bienes del sindicato, previo el procedimiento que exista en los estatutos, se sancionará a la directiva o responsables con amonestación o destitución, independientemente de las sanciones penales correspondientes.

Si no se entrega la información, los trabajadores tendrán la posibilidad de solicitarla ante la Autoridad Registral quien requerirá al sindicato (artículo 731).

Comentario: Es una buena medida la aplicación de sanciones por incumplimiento, por lo que toda la información financiera se tendrá que revelar y hacerla pública, con las consecuencias inherentes que pueden afectar inclusive la seguridad de los dirigentes por los ingresos del sindicato.

5. La clasificación de los sindicatos se adiciona a que éstos podrán estar formados por una o varias ramas de actividades o cadena productiva a nivel estatal o nacional y en la clasificación de los sindicatos se establece que no es limitativa, por lo que los trabajadores se podrán organizar como ellos determinen y su rango de acción lo decidirán libremente éstos.

Comentario: Esta apertura sin límite es muy peligrosa, ya que podrán existir multisindicatos en una empresa no nada más por gremio, sino por actividades, cadenas productivas o cualquier otra modalidad, pudiendo traer como consecuencia conflictos sindicales y la necesidad de control absoluto de parte de sus directivas sindicales sobre sus agremiados, en detrimento de la productividad y de la paz laboral existente.

6. Para el registro de sindicatos se requiere: i) Acta de la asamblea constitutiva, ii) Lista del nombre y domicilio de sus miembros, iii) Copia de sus estatutos, iv) Copia de la asamblea en la que se eligió la directiva sindical. Todos los documentos deberán de ser firmados por el Secretario General o su equivalente.

Comentario: Se adiciona el tener que proporcionar el domicilio de los trabajadores, con el fin de que la autoridad pueda verificar la existencia de los miembros de los sindicatos y evitar la existencia de los contratos de protección que es uno de los principales motivos de esta reforma.

7. Será pública la información de registro de sindicatos y podrá ser consultada en internet.

Comentario: La medida es buena, pero traerá como consecuencia una apretura que puede ser

muy peligrosa en manos de gente sin escrúpulos.

8. Los estatutos deberán de contener los requisitos para la elección de la directiva del sindicato, modificaciones y vida interna y de no cumplirse, las elecciones estarán viciadas y carecerán de validez.

Comentario:Es uno de los candados que establece la Ley para eliminar los sindicatos de protección y asegurarse de la existencia de una vida interna sindical real.

9. Prohíbe a los sindicatos participar en esquemas de evasión de contribuciones y cumplimiento de obligaciones laborales, así como en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón.

Comentario:Es una medida buena, para evitar simulaciones y la existencia de sindicatos de protección con propósitos ilegales o esquemas de pago que evitan el pago de cuotas obrero patronales ante el IMSS, SAR, INFONAVIT e ISR y que incentivan la evasión fiscal.

10. El voto será personal libre y secreto.

11. Para el registro y firma del contrato colectivo se requiere la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y tendrá una vigencia de 6 meses y para obtenerla deberá de contar con el 30% de los trabajadores al servicio del patrón.

Comentario:Para obtener esta constancia deberá de existir un recuento o votación previa de los trabajadores de la empresa, por lo que para la firma de un contrato colectivo la mayoría de los trabajadores deberán de estar conformes con ello, lo que obligará a que el sindicato tenga control sobre los mismos politizando así las relaciones y asegurando que el sindicato que firmará el contrato es real y cuenta con la representatividad de la mayoría.

Con esta medida el sindicalismo en general se radicalizará y empezaremos a vivir una nueva era, en la que los sindicatos deberán de tener el control absoluto sobre sus agremiados y las medidas de presión y las exigencias de los trabajadores serán mayores hacia los patrones, elevando el costo de los contratos y también servirá esta medida para amenazar a la empresa en el sentido de que si no se arregla económicamente para evitar la firma del contrato, se llevará al cabo un recuento con los trabajadores, mismo que traerá como consecuencia agitación, costo económico y rompimiento de la paz laboral en la fuente de trabajo.

12. Para demandar la titularidad, el sindicato o los trabajadores deberán de contar primero con la Constancia de Representatividad, para que después de la consulta a los trabajadores mediante el voto libre y secreto, puedan posteriormente demandar la titularidad del contrato colectivo en términos del artículo 897.

Comentario: Esta nueva modalidad para demandar la titularidad será muy peligrosa, ya que antes de poder demandar el sindicato que presume tener la mayoría lo deberá de probar contando con la Constancia de Mayoría, lo que implica que existirá un recuento previo para ver si el sindicato tiene representatividad y ya en el proceso vendrá el recuento final para obtener la titularidad, este cambio traerá como consecuencia que la extorsión que existe a la fecha para evitar las demandas de detentación sea igual pero más cara, ya que los patrones intentarán evitar el recuento previo que tendrá como consecuencia, costo, agitación laboral y rompimiento de la paz laboral.

Entraremos a una nueva era sindical en la que solamente sobrevivirán los sindicatos que tengan absoluto control sobre sus agremiados, dando mucha fuerza a los trabajadores quienes realmente no tienen la preparación política de intervención abierta en un sindicato.

13. Para la terminación del contrato colectivo de trabajo, se requiere de la aprobación de la mayoría de los trabajadores (procedimiento de recuento).

Comentario: Esta nueva modalidad, dará certeza para que los contratos colectivos no se puedan terminar por voluntad de los líderes sin la anuencia de sus agremiados y es parte de las medidas para democratizar a los sindicatos.

14. Los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores serán públicos.

Comentario:Será una medida que aparentemente es moderna y genera transparencia, pero traerá como consecuencia la comparación de prestaciones entre sindicatos y gremios y entre industrias, que convertirán a muchas empresas en presas del sindicalismo.

15. El allanamiento a la demandada de titularidad, no impedirá la continuación del procedimiento y en el desahogo de la prueba del recuento, el patrón deberá previamente señalar los trabajadores sindicalizados, los sindicalizables y los de confianza.

Comentario:Esta medida evitará que los líderes sindicales puedan vender los sindicatos o llegar a arreglos económicos para terminar conflictos y por otra parte, los patrones deberán de reconocer el tipo de trabajadores que están sujetos al contrato colectivo, los que podrían estar y los que no lo están, lo que puede generar que la autoridad determine la aplicación del contrato a personas que no son de confianza pero que no estaban incluidos en la aplicación del contrato colectivo o peor aún, el que otro sindicato demande la firma de un contrato colectivo para ese personal que no es sindicalizado pero que si es sindicalizable y que muchos patrones consideran como de confianza.

16. El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, podrá cancelarse si se considerará que incumplen 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.

Comentario:no existen sanciones para prácticas ilegales fuera del procedimiento de huelga, como lo son los paros o cierres de acceso en las fuentes de trabajo, ya que los sindicatos extorsionadores lo hacen precisamente de esta forma.

17.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 y el patrón sólo podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de sesenta días.

Comentario: Respecto de la calificación de la huelga, es mucho tiempo que sean 60 días ya que se afectarán las fuentes de trabajo.

Esperando que la anterior información te sea de utilidad.