

En relación con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019, en materia de “Justicia Laboral”, “Libertad Sindical”, “Negociación Colectiva” y “Aplicación de la Ley”, hacemos un pequeño análisis de algunas de las que ya entraron en vigor y que afectarán las relaciones individuales y colectivas:

En anexo por separado, haremos un estudio mas concreto de los cambios con comentarios y acciones concretas a seguir.

## **ANTECEDENTES**

**I.** Los proyectos materia del estudio y análisis derivan de la modificación que sufrió nuestra Constitución en sus artículos 107 y 123, que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, en el que se obligo a reformar la Ley Federal del Trabajo, para crear la denominada “Nueva Justicia Laboral”, privilegiando en forma importante los Derechos Humanos.

**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.** Con fecha 30 de septiembre de 2018, se dio a conocer el texto íntegro del Acuerdo de Estados Unidos-México-Canadá (T-MEC), cuyo Anexo 23-A condicionó su entrada en vigor a la adopción de diversas medidas legislativas, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**IV.** Los diversos proyectos de reforma de la Ley Federal del Trabajo que fueron presentados en la presente Legislatura por el PRI, PT y Morena, 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 a finales del 2018, sin permitir a los sectores obrero y patronal opinar ni intervenir al respecto de los cambios planteados. El proyecto que se usó de base para llevar al cabo la reforma, fue el de Morena, con una visión de democracia sindical y libre sindicalización que puede romper con la paz laboral que hemos gozado en nuestro país desde hace décadas.

## **CONSIDERACIONES**

### **Modificaciones a la Ley, que ya están vigentes a partir del 1º de mayo de 2019**

1. En relación a la obligación de comunicar por escrito el aviso de rescisión, se establece:

a) Que el aviso, deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo por escrito al tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, debiendo proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad, se lo notifique en forma personal.

b) Que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola, presumirá que la separación no fue justificada, salvo prueba en contrario, que acredite que el despido fue justificado.

El cambio fundamental de esta disposición, es que la falta del aviso de despido solamente hace presumir su injustificación, pudiéndose contestar la demanda rescindiendo la relación de trabajo, sin el aviso de despido, si existe causa justificada del despido y se prueba en juicio. Anteriormente, la sola falta del aviso de despido, hacía considerar que el despido era injustificado.

2. En relación al despido, el artículo 784, señala:

“Artículo 784. El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. ....

VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal, de la fecha y la causa del despido.

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.”

De la sola lectura de las disposiciones transcritas, se establece que el negar el despido lisa y llanamente, no revierte la carga de la prueba al trabajador y que el patrón estará obligado a probar la inexistencia del despido, lo que implica probar un hecho negativo, esto es, el “no despido”.

3. Entre algunas nuevas obligaciones patronales, esta la de incluir en los contratos individuales de trabajo en cumplimiento a lo que dispone el artículo 25 fracción X, la designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de la ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial, esperemos que esta disposición expedito el proceso para el pago de esas prestaciones, aun y cuando es contraria a disposiciones en materia civil

4. Los Comprobantes Fiscales Digitales (CFDI), podrán sustituir a los recibos de pago de salarios siempre y cuando se verifique y valide su autenticidad en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria.

5. Serán nuevas causas de suspensión de la relación de trabajo en cumplimiento a lo que dispone la fracción VI del artículo 42, la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

6. El patrón deberá de dar acceso al trabajador de la información correspondiente a sus

ingresos, y deducciones de pago y los recibos de pago, deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, cuando el trabajador así lo requiera.

7. Se establece la obligación de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

**Las modificaciones genéricas y plazos de implementación que entrarán en vigor posteriormente, son las siguientes:**

**1. 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.

**2. 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.

**3. 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.

**4. 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.

**5. 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.

**6. 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.

**7. 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.

**8. 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.

## **Comentarios sobre algunos de los cambios importantes**

1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje que pertenecían al Poder Ejecutivo desaparecerán y en su lugar se crearan 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 patrones.

Comentario: Este cambio le resta poder político a los ejecutivos federal y estatal, pues les quita el control de los sindicatos al través de sus registros.

Dicho cambio también implica eliminar una autoridad colegiada que pensamos era mas difícil de corromper, por la de un solo Juez.

Consideramos positiva la existencia de los Tribunales Laborales, pero su implementación será muy complicada y tardada, por el número de juicios que tramitan las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la preparación de jueces suficientes.

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 personal de un Juez a quien, la propia Ley faculta para privilegiar la solución del conflicto, sobre formalismos en el procedimiento.

3. Se crea una instancia de Conciliación obligatoria para las partes y a la que tendrán que acudir 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 la 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, Revisiones de Contrato y de las Organizaciones Sindicales.

*El Centro será independiente del poder Ejecutivo y contará con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de gestión y de gobierno y tendrán un titular cuyo encargo durara 6 años, que será propuesto por el Ejecutivo.*

Comentario: La instancia Conciliadora previa, es positiva para disminuir el número de juicios en litigio.

Estimamos que los juicios que pasen al litigio jurisdiccional, serán difíciles en virtud de los cambios al proceso y las cargas probatorias que mayormente son patronales.

4. Se establece la obligación de la inscripción de las trabajadoras del hogar ante el IMSS y se establece que no participaran en las Utilidades, por razones obvias.

5. Se le da un peso muy importante a la libertad sindical y de asociación, así como a la reglamentación en materia de registro de organizaciones sindicales.

**Modificaciones específicas en las relaciones Individuales de Trabajo:**

1. Se establecen penas muy elevadas a abogados litigantes y funcionarios que intervienen en los litigios (de 100 a 1000 Unidad de Medida y Actualización Vigente) por la comisión de actos ilegales, alteración de documentos, 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, al través de las multas y de la responsabilidad penal que pueda derivarse, lo cual nos parece adecuado, con el riesgo de que puede dar pie a extorsiones al realizar acusaciones respecto a documentos exhibidos, que mayormente son ofrecidos por el patron.

2. Se establece un procedimiento nuevo, en el cual una vez obtenida la constancia del Organismo de Conciliación que acredite la conclusión del procedimiento prejudicial conciliatorio, sin acuerdo entre las partes (salvo mujeres embarazadas, y personas que hayan sufrido hostigamiento o acoso sexual, discriminación, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social, libertad de asociación, negociación colectiva, titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo y del contrato-ley, impugnación o modificación de los estatutos sindicales, trata laboral y trabajo infantil, quienes no están sujetos a ese requisito previo), se presentará la demanda acompañada de las pruebas del trabajador, se le concederá al demandado un plazo de 15 días para contestar la demanda a partir de su notificación, ofrecer pruebas y, en su caso, formular su reconvenición, dándosele vista al trabajador para que dentro de los 8 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.

En la audiencia de Juicio, las partes intervendrán y el Juez señalará fechas para el desahogo de las pruebas que así lo ameriten y una vez terminado su desahogo, 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 por el costo que representa para el Estado.

Pensamos, que los patrones deberán de mejorar sus mecanismos internos de manejo de expedientes de personal, para que los documentos necesarios sean remitidos a los abogados con tiempo, ya que los 15 días que concede la ley para contestar y ofrecer pruebas son muy limitados.

3. Se introduce a la Ley el pago de una Indemnización con cargo al estado, en el caso de desaparición de personas por actos delincuenciales de 5,000 UMAS.

Comentario:Nos parece correcto.

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 autoridad 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, al trabajador.

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 de confianza y otros señalados en la Ley, 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 los patrones.

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

Comentario: Nos parece muy sana la medida.

8. Las trabajadoras del hogar, deberán de ser inscritas ante el IMSS.

Comentario: La medida era necesaria y justa.

### **Modificaciones específicas en las relaciones Colectivas de Trabajo**

1. La prohibición expresa de los patrones a tener injerencia en la vida sindical.

Comentario: Nos parece correcto, ya existía esta prohibición en la Ley.

2. Se establece absoluta libertad sindical para redactar estatutos y para elegir a sus dirigentes, derivado de los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, respeto a la libertad sindical y sus garantías.

Comentario: Este cambio, concede una garantía respecto de los requisitos formales de registro y será únicamente mediante el voto de la mayoría de los trabajadores 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 serán elegidas mediante voto personal, libre y secreto y estos, deberán rendir cuentas cada 6 meses y entregar dicha información contable al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, dentro de los 10 días siguientes a la asamblea que se realice, dicha información se publicará en el medio de comunicación oficial 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 ese sindicato, por lo que la exigencia de sus agremiados será mucho más estricto y aparte el hacerla pública, puede poner en riesgo personal a los dirigentes.

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 la requerirá al sindicato.

Comentario: Es una buena medida la aplicación de sanciones por incumplimiento, pero pueden afectar inclusive, la seguridad de los dirigentes.

5. La clasificación de los sindicatos se adiciona a que éstos podrán estar formados por una o varias ramas de actividades o cadenas productivas, 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.

Comentario: Esta apertura sin límite es muy peligrosa, ya que se abre la posibilidad de multisindicatos en una empresa, no solo por gremio, sino por actividad, cadena productiva o cualquier otra modalidad.

Esta apertura puede traer consecuencias graves a la paz laboral, en virtud de conflictos intersindicales.

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 su existencia y evitar los contratos de protección, que es uno de los principales motivos de esta reforma.

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

Comentario: La medida es buena, pero traerá como consecuencia una apertura 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 y modificaciones a la 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 las obligaciones del IMSS, SAR, INFONAVIT e ISR y que incentivan la evasión fiscal.

10. El voto será personal, libre y secreto.

Comentario: La organización de elecciones no será fácil en muchos de los sindicatos y pueden tener consecuencias políticas de agitación laboral.

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, tendrá una vigencia de 6 meses y para obtenerla deberá de contar con el voto del 30% de los trabajadores sindicalizados al servicio del patrón.

Comentario: Para obtener esta constancia, deberá de llevarse al cabo un recuento o votación de los trabajadores, por lo que para la firma de un contrato colectivo de trabajo, la mayoría de los trabajadores deberán de estar conformes, lo que obligará a que el sindicato tenga control sobre los trabajadores y asegurando que el sindicato que firmará el contrato, cuenta con la representatividad de la mayoría. .

Con estas medidas el sindicalismo en general se radicalizará y empezaremos a vivir una nueva era, en la que los sindicatos deberán de tener el control sobre sus agremiados y las medidas de presión y las exigencias de los trabajadores serán mayores hacia los sindicatos y como consecuencia los patrones, elevando el costo de los contratos y esta medida servirá, para amenazar y extorsionar al patrón para evitar la firma del contrato con la amenaza de agitar a los trabajadores al llevarlos a un recuento.

12. Para demandar la titularidad, el sindicato o los trabajadores deberán de contar con **la Constancia de Representatividad**, mediante el voto personal, libre y secreto, en términos de Ley.

Comentario: Esta nueva modalidad para demandar la titularidad, será muy peligrosa, ya que antes de poder demandar, el sindicato deberá contar con la Constancia de Mayoría, lo que implica, que existirá un recuento previo y ya en el proceso, vendrá el recuento final, para decidir 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 los recuentos y como consecuencia su costo, la agitación laboral y el rompimiento de la paz laboral.

13. Para la terminación del contrato colectivo de trabajo, se requiere de la aprobación de la mayoría de los trabajadores (votación libre, secreta y personal).

Comentario: Esta nueva modalidad, dará certeza para que los contratos colectivos no se puedan terminar por voluntad de los líderes y patrones sin la anuencia de los trabajadores, pero también podrá ser motivo de agitación laboral.

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

Comentario: Será una medida moderna y de transparencia, pero traerá como consecuencia la comparación de prestaciones entre sindicatos y gremios y entre industrias, lo que puede convertirse en una carrera de salarios y prestaciones.

15. El allanamiento a la demandada de titularidad, no impedirá la continuación del procedimiento y 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 deben de estar, los que pueden estar y los que no deben de estar, 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 ilegales 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 al término para la calificación de la huelga, pensamos que es excesivo.

Esperando que la presente sea de utilidad, ponemos a sus ordenes un anexo mas completo sobre las reformas.