

COMENTARIO DE LAS REFORMAS LABORALES A LA CONSTITUCIÓN Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*

José DÁVALOS**

I. PERSPECTIVAS LABORALES

Como consecuencia de las reformas al artículo 123 de la Constitución publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, se hicieron cambios sustanciales a la materia del trabajo, como el de la fracción XVIII, conforme al cual para obtener la celebración de un contrato colectivo se debe acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores. Y el cambio de la fracción XX, en el que los conflictos de los trabajadores los resolverán los tribunales laborales del Poder Judicial. De esta manera desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los conflictos de trabajo pasan al conocimiento del Poder Judicial; esos asuntos primeramente tienen una instancia conciliatoria que se encarga a un organismo descentralizado.

Con estos cambios en la Constitución, hemos estado en constante incertidumbre con respecto a la legislación secundaria

* Reformas al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.

** Licenciado y Doctor en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesor Titular C de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho de la UNAM. Con agradecimiento por la colaboración bibliográfica e informática del Licenciado Fernando Sánchez Sánchez. Contacto: <josedavalosmorales@yahoo.com.mx>.

de la materia del trabajo, y con opiniones encontradas respecto a la desaparición de las Juntas y el paso de los conflictos laborales al conocimiento y resolución del Poder Judicial.

Recientemente, el 22 de diciembre de 2018, fue presentada al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas con la que se adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que presenta el grupo parlamentario del partido Movimiento Regeneración Nacional (MORENA).¹ Debido a los recientes acontecimientos políticos en los que dicho partido obtuvo la Presidencia de la República y goza de gran fuerza en el Congreso, considero que esta iniciativa tiene la probabilidad de ser aprobada.

Con esta propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales Laborales de las entidades federativas o de la Ciudad de México (artículo 604 de la propuesta), tribunales que se encargarán del conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo. Y se sustituye a la Secretaría del Trabajo y a las Juntas Federales y Locales por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los Centros de Conciliación Locales, puesto que antes de acudir a los Tribunales Laborales la parte actora deberá acudir a estos centros de conciliación, para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación.

Al momento de presentar la solicitud de solución de los conflictos laborales, la autoridad señalará el día y la hora en que se llevará a cabo la audiencia de conciliación, la cual se deberá efectuar dentro de los diez días siguientes (684-E, IV). De no llegar a un acuerdo, la autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar que se fije nueva au-

¹ Iniciativa con Proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, consultado en: <<http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2018/dic/20181222-I.pdf>>.

diciencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes (684- E, VIII). Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan por causa justificada, se señalará nueva fecha dentro de los cinco días siguientes (684, E, IX). Si sólo comparece la parte actora, se emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo comparece la parte demandada, se archivará el expediente por falta de interés en el litigio (684- E, X).

Si sólo comparece la parte demandada, lo equitativo será que se siga el trámite del procedimiento en sus siguientes etapas, de tal manera que concluya con una resolución del Tribunal laboral, después de analizar las diferentes actuaciones que se hayan producido. Si ya se inició un juicio, debe continuar hasta el final que le ponga el juzgador con su resolución.

Podemos notar en la iniciativa la influencia del Convenio 98 de la OIT de 1949, que versa sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que había permanecido sin aprobar en el Senado desde el año de 1956, ahí propusieron avalarlo, pero con una reserva, pues dicho tratado está en contra de la cláusula de separación que contenía la Ley Federal del Trabajo (395, LFT), conforme a la cual el sindicato tenía derecho de pedir y obtener del patrón la separación del empleo de los trabajadores que hubieran renunciado al sindicato o que hubieran sido expulsados de él. Pero al no permitir la OIT que se hagan reservas a los convenios, permaneció dicho Convenio sin ratificarse.²

México fue el último en ratificar el Convenio 98 en la región de América Latina y el Caribe, lo que hizo el Senado el 23 de septiembre de 2018, casi 69 años después de su adopción por la Orga-

² Cfr. Senado Ratifica Convenio 98 de la OIT, periódico *La Jornada*, consultado en: <<https://www.jornada.com.mx/ultimas/2018/09/18/senado-ratificara-convenio-98-de-la-oit-3501.html>>, (20/01/2019).

nización Internacional del Trabajo; este Convenio es complementario del 87, que protege la libre sindicación laboral.³

El convenio 98 brinda protección al trabajador para que su empleo no se vea afectado por no afiliarse a un sindicato, por dejar de formar parte del sindicato al que pertenece, o por participar en las actividades sindicales.

Ya desapareció la cláusula de separación, al derogarse en la reforma del 30 de noviembre de 2012. Esta cláusula se desvió de su finalidad original de forjar un sindicalismo sólido, y se había convertido en un instrumento de represión que atentaba contra dos derechos esenciales: el derecho al trabajo y el derecho a la libertad sindical. Lo peor se presentaba cuando el patrón, que no quería directamente despedir al trabajador, lo conseguía pidiéndole al dirigente sindical que el sindicato le aplicara la cláusula de separación.

Aunque hay que advertir que aún prevalece la cláusula de admisión, conforme a la cual el patrón se obliga a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo, y la iniciativa de que hablamos no toca al artículo 395 que contiene la validez de esa cláusula.

Conforme a esta cláusula de admisión o preferencia sindical (artículo 395), los trabajadores que no están afiliados al sindicato titular del contrato colectivo no pueden ingresar a la empresa, lo que atenta contra la libertad de trabajo y contra la libertad sindical. Un aspirante reúne todos los requisitos que señala la empresa que debe reunir el trabajador que aspira a entrar a trabajar. Pero como no forma parte del sindicato no puede ingresar a trabajar aunque reúna los requisitos para ocupar el puesto. Esta disposición de la Ley es inconstitucional y debe ser derogada.

En la iniciativa se protege a los sindicatos en contra de la injerencia de los patrones, tal como se ha acostumbrado en nuestro

³ México último país en AL en ratificar Convenio 98: OIT; Modelo de Corporativismo “ya no es sostenible: Alcade”, *Aristegui Noticias*, consultado en: <<https://m.aristeguinoticias.com/2109/mexico>> (21/01/2019).

país con la formación de los famosos sindicatos blancos, los cuales realizan los contratos de protección, por medio de los cuales se protege al patrón adaptando a sus necesidades e intereses las cláusulas del contrato colectivo. Esto sin duda es importante, pues lo que se busca es que los líderes sean aprobados por los trabajadores y no por los patrones.⁴

Debemos recordar que los contratos de protección se llaman así porque protegen a los intereses de los patrones. Son el resultado de una negociación oculta entre sindicatos y patrones tramposos; ese arreglo se materializa en la firma de un contrato colectivo de deslealtad, que ataca a los derechos de los trabajadores. Estos contratos de protección son funestos para los trabajadores. Al no ser negociados por los representantes de los empleados, las condiciones son favorables al patrón, casi siempre se fijan reconociendo unas cuantas prestaciones a los trabajadores, que por lo general son reiteración de los derechos mínimos que establece la Ley.

Lo más grave es cuando un sindicato sustentado en la representación de los trabajadores pretende exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo, y resulta que ya hay uno vigente, el contrato de protección, depositado en la Junta. El camino que tendrían que seguir los trabajadores sería demandar la titularidad del contrato colectivo, argumentando que cuentan con la mayoría de los trabajadores, pero ese es un camino largo y oneroso.⁵

Este falso contrato también ha afectado a la huelga, pues cuando los trabajadores anuncian que suspenderán las labores con la finalidad de que se firme un contrato colectivo, el presidente de la Junta se niega a dar trámite al emplazamiento, con fundamento en el artículo 923 de la LFT, al no ser el sindicato el titular del contrato colectivo que se encuentra depositado, ni tampoco podrá ese

⁴ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, *Tópicos laborales*, 3ª ed., México, Porrúa, 2000, p. 298.

⁵ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, *op. cit.*, p. 333.

sindicato exigir la firma de un contrato nuevo, pues, como se ha dicho, se encuentra ya uno depositado.⁶

Debemos ser conscientes de que para que la acción sindical rinda frutos de justicia social debe nutrirse en las profundas raíces de la libertad, la democracia y el pluralismo sindical.

II. ALGUNOS PUNTOS DEL PROYECTO DE REFORMA EN MATERIA COLECTIVA

En el Artículo 357 se señala que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o por una organización de patrones, o dirigidas a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo el control de los patrones. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no pueden ser consideradas como actos de injerencia.

Se establece en la Ley actual (357) que “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley”.

Si bien con ello se refrenda el derecho de los trabajadores y de los patrones de constituir las organizaciones que estimen conve-

⁶ Cfr. *Idem*.

nientes, y se prohíbe a los patrones incurrir en todo acto de injerencia respecto de los sindicatos de trabajadores, considero que ya estaba prevista esta disposición de manera más amplia regulando cualquier injerencia indebida. Al concretarse las injerencias de los patrones o de los trabajadores quedan fuera algunos supuestos que pueden preverse, como la injerencia del Estado en estas organizaciones. En la práctica algunas autoridades laborales buscan la forma de influir en determinados sindicatos de trabajadores, con marcados fines políticos.

- Se agrega en la propuesta un artículo 357 Bis que dispone que el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellas a redactar sus estatutos y reglamentos, a elegir a sus representantes, a organizar su administración y sus actividades.
- En el artículo 358 de la propuesta se señala que los miembros de las organizaciones cuentan con los derechos de libre afiliación y participación en esas organizaciones. Donde nadie puede ser obligado a formar parte o no de un sindicato; en la elección de sus directivas debe salvaguardarse el voto personal, libre y secreto. Se dispone que la duración de la directiva no podrá ser indefinida; las sanciones que impongan las organizaciones deben ceñirse a lo que establezca la Ley y los estatutos sindicales; y la directiva de las organizaciones debe rendir cuenta detallada y completa de la administración del patrimonio de la organización sindical.

Si bien esto reitera que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, agrega que se garantice la libre voluntad de los afiliados de pertenecer a las organizaciones, y señala el procedimiento que deben seguir para la elección de sus directivas, destacando que se realice por medio del voto personal, libre y secreto,

promoviendo la igualdad de género; además señala que el periodo de las directivas no podrá ser indefinido, o que lesione el derecho a votar y ser votado.

En lo que respecta a las sanciones, en la actual Ley se señala que “cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato [...], se tendrá por no puesta”, en tanto que la propuesta en ese mismo artículo regula las sanciones que impongan estas organizaciones a sus miembros, teniendo que llevarse para ello audiencia y debido proceso del involucrado.

- En el artículo 360 la propuesta agrega que los sindicatos de trabajadores pueden ser también los formados por trabajadores de una o varias ramas de actividades a nivel estatal o nacional. Se agrega al final que la clasificación de carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan.
- En el artículo 364 de la propuesta se sigue señalando de igual manera que 20 es el número de trabajadores en servicio activo que debe tener como mínimo un sindicato, aunque en la propuesta se deja de mencionar que deben ser trabajadores en servicio activo. Con esto suponemos que, en el proyecto, pueden formar parte de un sindicato los trabajadores que no estén en servicio activo, pero que aparezcan en las listas de los sindicatos porque están en espera de la oportunidad de ser propuestos para ingresar a la empresa, con base en la cláusula de ingreso o preferencia sindical.

Además, en caso de controversia sobre su constitución, se extiende a 60 días en vez de 30 anteriores a la constitución del sindicato, para aquellos trabajadores cuya relación de trabajo hubiera sido rescindida o dada por terminada en ese plazo.

En el proyecto se señala que las federaciones y confederaciones deben constituirse por lo menos con dos organizaciones sindicales, lo que en la Ley vigente no se hace.

- En el 364 Bis se señala que, en la actualización de la directiva sindical (informe de cambios de los dirigentes del sindicato), la autoridad debe acordar la actualización dentro de los diez días siguientes a la solicitud, y se procederá de forma tal que no se deje al sindicato en estado de indefensión, y agrega “En materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo imperarán sobre aspectos de orden formal”.
- El artículo 365 dispone que los registros ya se deben realizar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y respecto de los requisitos señala que los estatutos deben cumplir con los requisitos que establece el artículo 371.
- El artículo 365 Bis, trata sobre los datos mínimos que deben tener los registros de los sindicatos, se agrega que se debe señalar el nombre de los socios y no solamente su número, como lo prevé la actual Ley. Y agrega ese artículo que deberán expedirse a cualquier persona que lo solicite copias certificadas o simples de los documentos que se encuentren en los expedientes.
- En el artículo 366 se señala que cuando el solicitante no cumpla con alguno de los requisitos, a fin de salvaguardar el derecho de asociación, la autoridad registral lo prevenirá dentro de los cinco días siguientes para que subsane su solicitud, precisando los términos en que debe hacerlo. Además, en el proyecto de reforma se reduce de 60 días a 20 el término que tiene la autoridad para resolver, de no hacerlo se le podrá requerir nuevamente, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.
- El artículo 371 del proyecto señala que para la elección de la directiva sindical se debe llevar a cabo mediante el ejercicio del voto personal, libre y secreto; en la actual Ley se dispone que podrá ser por medio de votación directa o

indirecta. El artículo 371 del proyecto agrega que para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

- a) La convocatoria de elección (de la directiva) se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;
- b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros (del sindicato) en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;
- c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;
- d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección; y
- e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse alguno de estos requisitos el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso.

Se agrega una fracción IX Bis, que dispone que en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional por razón de género. Se comprende que la representación proporcional es por cada tantas damas habrá una dirigente sindical, lo mismo que por cada tantos caballeros habrá un dirigente sindical.

La fracción X permite que haya reelección de la directiva sindical, pero la asamblea lo debe acordar por medio de voto personal, libre y secreto, señalando el periodo de duración y el número de veces que se podrá reelegir.

- Al derogarse el artículo 372, que prohibía la integración de extranjeros en la directiva, en la iniciativa se permite que los extranjeros puedan formar parte de la directiva sindical.
- El artículo 373 respecto de la asamblea en que se informe la administración del patrimonio sindical, en la actual Ley se señala que, cualquier trabajador tiene derecho a solicitar dicha información, en cambio en la propuesta se señala que esa información se deberá entregar por escrito a cada trabajador, dejando constancia de su recepción, y en cualquier momento tiene derecho a solicitar la misma.
- En el artículo 378 de la propuesta se agregan diversas fracciones a las prohibiciones de los sindicatos, federaciones y confederaciones:

III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;

IV. Ejercer actos de violencia en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades.

VI. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señale la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que éstas se hayan efectuado.

VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cual-

quier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado.

III. CUESTIONES SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO

- Se agrega el artículo 386 Bis señalando que “El apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses,...[siendo] un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo”.
- El artículo 387 del proyecto señala que, cuando los trabajadores miembros de un sindicato soliciten al patrón la celebración del contrato colectivo, el sindicato debe tener previamente la Constancia de Representatividad que expida el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Y la misma propuesta señala que, si el patrón se niega a firmar el contrato, pueden ejercitar el derecho a la huelga, pero en el emplazamiento el sindicato debe presentar la Constancia de Representatividad.
- El artículo 390, de la propuesta señala que, el Contrato Colectivo deberá depositarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Y para su registro se deberá entregar la citada Constancia de Representatividad. Y en la propuesta ahora el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá resolver sobre el registro del contrato colectivo, dentro de los treinta días siguientes; en la actual Ley el contrato surte efectos desde la fecha y hora de presentación del contrato, salvo que hayan convenido las partes fecha distinta.
- El artículo 390 Bis señala el proceso para solicitar la Constancia de Representatividad.

IV. OTROS PUNTOS RELEVANTES DE LA INICIATIVA

A la demanda se anexan las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo (872, B, III). No se reciben pruebas adicionales a las ofrecidas en la demanda, salvo las que se refieran a hechos relacionados con la réplica, si el actor no tenía conocimiento de ellos al presentar su demanda, así como las que se refieran a sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes o las que se refieran a la objeción de testigos. Esto, sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes (873, párrafo quinto). Las pruebas sobre hechos supervenientes pueden ofrecerse hasta antes de emitir sentencia y dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento de los hechos (778, segundo párrafo).

Con una prisa que pueden merecer otros casos, el artículo 872, inciso B, fracción III de la propuesta, dispone que a la demanda se deben anexar las pruebas de que disponga el trabajador, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. ¿Por qué tanta prisa para que el actor presente sus pruebas con el escrito de demanda, por qué mostrar todas las cartas en ese momento del juego, sin saber la contestación de la demanda del patrón?

Con un paso más medido, en la Ley vigente se dispone que con la demanda del trabajador se notifica al actor y al demandado la celebración de la primera audiencia que tiene las etapas de conciliación y de demanda y excepciones. Una vez celebrada la primera audiencia, el artículo 880, fracción I, señala que en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. Esta medida es propia de un juicio con reflexión.

- En el artículo tercero de la propuesta, se adiciona que en los centros de trabajo se debe garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

- En el artículo 47 de la propuesta se señala que, en caso de que no haya aviso al trabajador ya sea personalmente o por conducto del Tribunal se presumirá la separación no justificada. El proyecto elimina el texto de la actual Ley Federal del Trabajo que dice que "... por sí solo (La falta de aviso al trabajador) determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido".

En la exposición de motivos se señala que esto se propone con la finalidad de "evitar que las micro, pequeñas y medianas empresas⁷ queden en estado de indefensión al no poder acreditar la separación del trabajador, toda vez que la inmensa mayoría de dichas empresas omiten, por desconocimiento, dar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente a la autoridad laboral, dadas

⁷ De conformidad con el Diario Oficial de la Federación del 26 de diciembre de 2017, referente a las Reglas de Operación del Fondo Nacional del Emprendedor para el ejercicio fiscal 2018, señala la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas:

ESTRATIFICACIÓN

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

Consultado en: <http://diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508940&fecha=26/12/2017>, fecha de consulta: 17 de enero de 2019.

sus limitaciones en cuanto a gestión de recursos humanos y asesoría jurídica eficaz”⁸

- El artículo 48 dispone que se sancionará a los Servidores Públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y a los Servidores Públicos de los Centros de Conciliación cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo, así como en el otorgamiento de constancia de representatividad, imponiéndoles una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización, estableciendo un artículo 48 Bis en el que se señalan las conductas infractoras. En tanto que la actual Ley lo deja de manera más general, y solo se refiere a cuando haya dilación de un Servidor Público, donde impone una sanción de hasta noventa días sin goce de sueldo y en caso de reincidir se le destituirá del cargo.
- En el artículo 101 se agrega que el trabajador debe tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago que le hace el patrón. Señalando que los recibos de pago se le deberán entregar en forma impresa o por cualquier otro medio, pero si requiere el trabajador que sea en forma impresa, así lo debe entregar.
- El artículo 132 que se refiere a las obligaciones de los patrones, agrega que se debe entregar a los trabajadores un ejemplar del contrato colectivo de trabajo vigente, e implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual.
- El artículo 133 señala las prohibiciones a los patrones o a sus representantes; en la fracción IV se agrega cualquier acto u omisión que atente contra el derecho de los traba-

⁸ Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, p.16.

jadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva. Se **añade** la prohibición de realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

- En el artículo 153 K, que habla respecto al Comité Nacional de Productividad, dentro de sus funciones se agrega emitir opinión respecto del desempeño en los procedimientos de conciliación y proponer metodologías que impulsen su eficacia y reduzcan la conflictividad laboral, además de realizar diagnósticos sobre el desempeño de los tramites de registro y legitimación sindical, y sugerir mecanismo de acción sobre las actuaciones de la autoridad registral en materia de acreditación de representatividad sindical; realizar diagnóstico sobre el procedimiento de legitimación y depósito de contratos colectivos de trabajo y su impacto en la productividad de las empresas.
- En el artículo 280 Bis, señala que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debe fijar los salarios mínimos profesionales de los trabajadores del campo tomando en consideración la naturaleza, cantidad y calidad de los trabajadores y el desgaste físico ocasionado.
- Ante la desaparición de las juntas se derogan en la propuesta los artículos 353 S y T, que versan sobre cómo funcionan las Juntas Especiales que conocen de los asuntos de las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley.
- Al ser una propuesta de la bancada de MORENA, hubiéramos esperado cambios en materia de subcontratación, pero en la propuesta no se registran cambios en materia de outsourcing, el proyecto tan solo se ciñe a modificar el artículo 1004-C de la Ley, para cambiar de salarios mínimos a Unidades de Medida y Actualización vigentes, para quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa.

Era de esperarse la petición de derogación del trabajo de

subcontratación incorporado en la Ley el 30 de noviembre de 2012, ya que es una forma de trabajo que tiene por finalidad quitar responsabilidades laborales al patrón, facilitar el despido de los trabajadores contratados conforme a esa figura, no respetarles la jornada máxima, no pagarles por lo menos el salario mínimo, negarles los descansos semanales y los descansos obligatorios, no darles vacaciones, no darles aguinaldo, etcétera. Nada de esto se dice en el proyecto presentado por MORENA.

- Con las modificaciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo se cumple lo establecido en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T MEC) que fue recientemente firmado, el 30 de noviembre de 2018, el cual se espera que próximamente sea ratificado⁹. En el anexo 23-A en el que el gobierno mexicano asumió la obligación de reformar las leyes laborales para extender la protección de derechos de los trabajadores, se incluyen disposiciones específicas para México en materia de negociación colectiva, tales como:

-Garantizar el derecho de los trabajadores a participar en actividades de negociación colectiva y a formar parte o afiliarse al sindicato de su elección;

-Establecer **órganos** independientes e imparciales para registrar elecciones sindicales y resolver disputas relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos;

-Verificar que las elecciones de los líderes sindicales se lleven a cabo a través de un voto personal libre y secreto de los miembros de los sindicatos.

-Establecer requisitos para el registro de contratos colecti-

⁹ “¿Cuándo se ratificará el T-Mec?”, *Dinero en Imagen*, consultado en: <<https://www.dineroenimagen.com/economia/cuando-se-ratificara-el-t-mec/105898>>, (2/01/2019).

vos, entre ellos el que se tenga el apoyo mayoritario de los trabajadores y

-Garantizar la transparencia de los contratos colectivos negociados.¹⁰

V. CONCLUSIONES

Primera. El proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentadas al Congreso de la Unión el 22 de diciembre de 2018 por el partido Movimiento Regeneración Nacional (MORENA), relacionadas con la reforma de la fracción XX del artículo 123, tienen gran posibilidad de ser aprobadas debido a que ese partido ganó la presidencia de la República en las elecciones del 1º de julio de 2018 y tiene gran fuerza en la Cámara de Diputados y en la de Senadores.

Segunda. En la iniciativa de reformas se observa la influencia del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo de 1949, que versa sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, que había permanecido sin ser aprobado en el Senado desde el año de 1956 y que casi 69 años después fue ratificado el 30 de noviembre de 2018. México fue el último país en ratificar este Convenio en la región de América Latina y el Caribe. Este Convenio es complementario del Convenio 87 que protege la libre sindicalización laboral.

¹⁰ Anexo 23-A del tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México, consultado en: <<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/401196/23Laboral.pdf>> (15/01/2019).

Tercera. Las reformas propuestas se refieren primordialmente al registro de sindicatos y de contratos colectivos de todo el país en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, organismo descentralizado autónomo, que tiene la facultad de extender la Constancia de Representatividad, que sustenta el registro de los sindicatos y las solicitudes de los contratos colectivos de trabajo.

Cuarta. La propuesta se refiere al conocimiento y resolución de los conflictos laborales por los tribunales del trabajo del Poder Judicial de la Federación y Locales, al desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Quinta. Los juicios laborales se inician con una etapa conciliatoria que se lleva ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y en los Estados de la República ante los Centros de Conciliación Locales.

Sexta. Al ser una propuesta de la bancada de MORENA, hubiéramos esperado cambios en materia de subcontratación, pero en la propuesta no se registra ningún cambio con respecto al outsourcing, que es un contrato que se incorporó a la Ley Federal del trabajo el 30 de noviembre de 2012. Una figura lesiva para los trabajadores, porque en su aplicación favorece las trampas del patrón, ataca la estabilidad de los trabajadores en el empleo y los derechos fundamentales que les corresponden como trabajadores.

Séptima. Tampoco en la propuesta de reformas se tocan los contratos de temporada, capacitación inicial, de prueba y de pago por hora, que junto con el outsourcing golpean la estabilidad de los trabajadores. Sin estabilidad en el trabajo, los trabajadores, como fantasmas, entran y salen de las empresas, sin ninguna protección legal real.¹¹

¹¹ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 24ª ed., México, Porrúa, 2018, p. 114.

Octava. Dentro de otros puntos que es necesario reflexionar se encuentran a) La prisa digna de aplicarse en otros casos. El artículo 872, inciso B, fracción III, dispone que a la demanda se deben anexar las pruebas de que disponga el trabajador, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. La Ley vigente en el artículo 880, fracción I, con un paso mesurado indica que, después de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que se celebra con base en la demanda presentada por el trabajador, las partes pueden presentar sus pruebas y objetarlas recíprocamente en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. B) El 30 de noviembre de 2012 fue derogada en el artículo 395 la cláusula de separación, conforme a la cual el sindicato tenía la facultad de pedir y obtener del patrón la separación del trabajador del empleo por haber renunciado al sindicato o por haber sido expulsado de él. Una cláusula que atentaba en contra de la libertad sindical y de la libertad de trabajo. En el mismo artículo 395, ahora, permanece la cláusula de ingreso o preferencia sindical, conforme a la cual el patrón tiene obligación de ocupar en la empresa solamente a trabajadores propuestos por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Este artículo ataca la libertad de trabajo y la libertad sindical, por lo que debe ser derogado como se borró la cláusula de separación.

Ojalá los legisladores comprendan que las reformas a la legislación laboral requieren, además de sabiduría, profundo sentido de justicia social. Los trabajadores, la inmensa mayoría de la población, están sedientos de justicia, de justicia que se refleje en abundante y buen pan en los hogares.