

# Perspectivas sindicales en la reforma laboral

Roberto Charis Gómez\*

**SUMARIO:** 1.- Ubicación del Tema. 2 Proyecto del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional. 2.1. Generalidades. 2.2 Exposición de Motivos 2.3 Contenido Normativo. 3. Proyecto del Partido de la Revolución Democrática-UNT. 3.1 Generalidades. 3.2 Exposición de Motivos 3.3 Contenido Normativo. 4. Proyecto del Congreso del Trabajo y del Sector Empresarial (Proyecto Abascal). 4.1 Generalidades. 4.2 Contenido Normativo 5. Dictamen de las Comisiones del Congreso de la Unión 6. Perspectivas Sindicales. Bibliografía.

## 1. Ubicación del tema

La inquietud por realizar la reforma laboral continúa en México; aunque todo indica que esta pretensión, finalmente, se orientará particularmente a la modificación de la Ley Federal del Trabajo.\* En este orden de ideas, los actores, a través de sus representantes, así como los Partidos Políticos, han formulado Proyectos e Iniciativas, que han hecho llegar a las instancias correspondientes, y que por su contenido o por la fuerza política que representan, deben ser motivo de atención. Así, nos permitimos analizar los Proyectos de los Grupos Parlamentarios del Partido Acción Nacional; del Partido de la Revolución Democrática-Unión Nacional de Trabajadores, del Congreso del Trabajo y del Sector Empresarial, Proyecto Abascal; y finalmente, el Dictamen de la Comisión de Trabajo y de la Previsión Social del Congreso de la Unión. La parte que se analiza, corresponde a las Relaciones Colectivas de Trabajo, entre ellas sobresale la institución sin restarle importancia a la contratación colectiva y la huelga.

## 2. Proyecto del grupo parlamentario del partido acción nacional

### 2.1 Generalidades

El Proyecto fue elaborado por el Dr. Néstor de Buen Lozano y el licenciado Carlos de Buen Unna, y entregado al Congreso de la Unión por los senadores Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro Lozano, en julio de 1995. Este documento cuenta con una Exposición de Motivos y con un total de 731 artículos.

---

\*Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Investigador Nacional.

\* Recomendamos el siguiente estudio: ¿Debe Modificarse la Ley Federal del Trabajo?, en CHARIS GOMEZ, Roberto, *Estudios de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1997, pp. 1-15.

## 2.2 Exposición de Motivos

En la Exposición de Motivos se expresa: “la reforma de las disposiciones sobre el tema del derecho colectivo del trabajo, constituye un apartado en el que se deja a un lado, teóricamente, el sentido tutelar del mismo a favor de la clase trabajadora y el estado asume una función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción, reconociendo los derechos colectivos y estableciendo el cauce adecuado para su ejercicio, obviamente sin inclinarse a favor de ninguna de las partes”; es decir, el Estado decide ser factor de equilibrio entre el capital y el trabajo.

Se elimina la referencia que exige que los sindicatos se constituyan con trabajadores en servicio activo; pues se dice, hay organizaciones sindicales de trabajadores habitualmente temporales, como artistas, músicos, deportistas, etc. Asimismo, el proyecto autoriza la inclusión de los extranjeros en la directiva sindical; aunque privilegia a los mexicanos con una participación mayoritaria.

El Proyecto elimina la prohibición sindical de intervenir en asuntos religiosos o ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. Además, suprime la obligación de las federaciones y confederaciones sindicales de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; pues la obligación consistirá en depositar los documentos constitutivos ante dicha Secretaría.

Se prevé la formación de pactos colectivos, que sustituyen al contrato colectivo, de carácter general para una rama de la industria, que establezcan mínimos y máximos con la finalidad de que se adapten a las condiciones particulares de cada empresa o establecimiento por la vía de los pactos colectivos de carácter particular. Se consigna que las revisiones podrán modificar hacia arriba o hacia abajo las condiciones de trabajo, sin afectar a los derechos mínimos de la clase trabajadora consignados en las leyes.

El Proyecto considera a las huelgas como instrumentos de presión; y se constituye, a veces, en un auténtico suicidio económico. Por el vínculo que guarda esta institución con el contrato colectivo de trabajo, se convierte no en un arma de los trabajadores, sino de los membretes sindicales, que emplazan a huelga, sin mayor representación y no hay empresario que no la cambie por una propina atractiva ofrecida al líder, porque entre que estalla y que se declara inexistente, el tiempo transcurre, se van los clientes y, para complicar más las cosas se aumentan gastos y honorarios.

Lo anterior motiva sostener que la huelga debe ser reglamentada; aún en forma mínima, considerándose especialmente los requisitos siguientes: comprobación escrita de la voluntad mayoritaria de los trabajadores. Paralización de la huelga, sin que la suspensión afecte el derecho en juego. Calificación de la autoridad jurisdiccional sobre su legitimidad o ilegitimidad en un procedimiento sumarísimo. Procedimiento de imputabilidad a petición de cualquiera de las partes y a partir de su instauración, reanudación de los trabajos con efectos retroactivos, en su caso, de la declaración de imputabilidad. Límites cuantitativos a

las huelgas que puedan afectar a servicios esenciales para la comunidad, con la advertencia de que si los huelguistas no prestan los servicios de referencia podrán ser llamados otros trabajadores. Establecer responsabilidades económicas e, inclusive, penales, por huelgas decretadas con falsificación de documentos, y cuando éstas las huelgas se funden en hechos notoriamente falsos.

Se propone que la huelga pueda ser parcial o total y sus resultados no deben afectar a los derechos en juego, para evitar, por ejemplo, que la inexistencia de la huelga, como ahora se establece, cancele el derecho a revisar el contrato de trabajo. Por lo que se considera que después de un mes de conflicto podrá ser sometido al arbitraje del Juez de lo Social.

### **2.3 Contenido Normativo**

El Proyecto ratifica las garantías sobre la libertad sindical, reconoce el derecho de trabajadores y empleadores de constituir sindicatos, afiliarse o desafiliarse de las organizaciones sindicales. Ratifica el contenido de la vigente ley que expresa: cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que la desvirtúe de algún modo, se tendrá por no puesta.

Se ratifica el derecho de los trabajadores para constituir sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Los patrones pueden constituir sindicatos integrados por empleadores de una o varias ramas de actividades; y los nacionales, formados por empleadores de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas y del Distrito Federal.

La disposición 255 expresa que los trabajadores de confianza no podrán ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores; pero les reconoce el derecho para constituir sus organizaciones sindicales, que no incluirá a los representantes de los empleadores.

El artículo 257 trata sobre el depósito de los documentos fundamentales que debe realizar el sindicato; en este caso, la autoridad se limitará a hacer constar mediante sello y firma el día y la hora del depósito. El sindicato actuará de igual forma cuando se cambien los estatutos o se elija a una nueva mesa directiva. Los documentos respectivos serán autorizados por las personas que indique el estatuto y de considerarlo oportuno los interesados, se podrá dar intervención a un fedatario para hacer constar los hechos.

El numeral 261 reconoce a los extranjeros el derecho a formar parte de la directiva sindical, sin embargo, la norma privilegia con una mayoría a los mexicanos.

El capítulo tercero se ocupa de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa y el segundo párrafo del artículo 274, indica que los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía

siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres;<sup>1</sup> quienes ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos.

El comité de empresa constituye el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o establecimiento para la defensa de sus intereses comunes; se constituirá en los centros de trabajo que cuenten con cincuenta trabajadores por lo menos. Dicho comité, en los términos del artículo 278, tendrá las siguientes competencias: recibir trimestralmente, información sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca la empresa; sobre la situación de la producción y ventas; sobre el programa de producción y evolución probable del empleo en la propia empresa. Conocer el balance, estado de pérdidas y ganancias y, de estar constituida la empresa en sociedad civil o mercantil, en cualquiera de sus formas, cualquier otra información que deban recibir los socios, asociados o accionistas. Recibir del empresario con anterioridad a su ejecución o planteamiento legal informe de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones. Reestructuraciones de su plantilla de personal. Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Establecimiento de sistemas de productividad. Recibir del empresario informe amplio y fundado de cualquier proyecto de fusión, absorción o modificación de la estructura jurídica de la empresa que implique cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo o a las condiciones de trabajo. Conocer de los modelos de contrato de trabajo.

Asimismo, el Comité deberá ser informado de las sanciones impuestas a los trabajadores. Conocer, al menos trimestralmente, sobre el índice de ausentismo y sus causas, los accidentes y enfermedades de trabajo y sus consecuencias; los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de seguridad social. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa y sus establecimientos. Participar, en la forma prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad. Informar a sus representados de todo lo relacionado con las competencias que se marcan en este artículo.

Los Comités de Empresas, conforme a la disposición 279, se integrarán bajo la siguiente escala: de cincuenta a cien trabajadores, cinco; de ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve; de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece; de quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete; de setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno; de mil en adelante, dos más por cada mil o fracción con el máximo de setenta y cinco.

---

<sup>1</sup> Recomendamos la lectura de los artículos del 274 al 296 del Proyecto.

Los comités de empresa o establecimiento, en los términos del artículo 280, elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley.

Se indica en la disposición 281 que las elecciones de delegados de personal y de los comités de empresa, se llevarán a cabo cada cuatro años. Los trabajadores extranjeros, conforme al artículo 285, podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones señaladas; pero en ningún caso podrán integrar más del 49% de los delegados de personal o del comité de empresa.

Los problemas de carácter electoral que se susciten serán del conocimiento del Juez de lo Social que corresponda al ámbito jurisdiccional de la empresa o establecimiento.

El capítulo cuarto, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, expresa que éstos son resultado de la negociación desarrollada por los delegados de personal o comités de empresa, en representación de los trabajadores y los empresarios. Estos pactos, expresa el artículo 297 y 298, tienen por objeto establecer las condiciones de trabajo y de productividad; regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten y, en general, obtener el equilibrio entre las partes, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Los pactos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden y obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

El contenido de los convenios colectivos se amplía en el artículo 300, con los siguientes aspectos: Cláusulas relativas a la capacitación y el adiestramiento de trabajadores y aspirantes a trabajadores. Cláusulas relativas a los convenios de productividad. Bases para la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas legales y convencionales. Reglas de conflictos colectivos para la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Reglas de reajuste para las situaciones de implantación de maquinaria y equipo o procedimientos de trabajo nuevos que puedan implicar reducción de personal.

La disposición 301 indica que las revisiones del Contrato Colectivo de Trabajo tendrán por objeto restablecer el equilibrio entre los factores de la producción, a cuyo efecto podrán aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso se puedan reducir los derechos mínimos de los trabajadores consignados en las leyes.

El Proyecto suprime el contenido del Capítulo IV de la actual Ley, relativa al contrato-ley y el Capítulo V, relativo al reglamento interior de trabajo.

Con respecto a la modificación de las condiciones de trabajo, de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, terminación de éstas, salvo la adición que expresa que de estos conocerán los jueces de lo social, se respeta el contenido de la Ley vigente..

El Proyecto proporciona el concepto de huelga, expresa que ésta es la suspensión parcial o total y temporal de las labores llevada a cabo por los trabajadores de una empresa o establecimiento con el objeto de presionar la satisfacción de un interés colectivo. Su ejercicio deberá ser acordado, previamente, por la asamblea de los trabajadores.

Así, a través de los delegados de personal, del comité de empresa y, en su caso, de las organizaciones sindicales, los trabajadores comunicarán al empresario o empresarios afectados el propósito de ir a la huelga.

El proyecto incluye el arbitraje obligatorio, sostiene en el artículo 330 que si el estado de huelga tiene una duración mayor de un mes contado a partir del día siguiente a su primera manifestación de suspensión del trabajo, parcial o total, cualquiera de las partes podrá someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social el que resolverá en juicio especial. A partir del sometimiento al arbitraje se reanudarán los trabajos y si el juez estima que la huelga fue imputable al empleador, le condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueren procedentes y al pago de los salarios caídos. En su caso, las condiciones de trabajo que resulten del juicio arbitral se aplicarán retroactivamente a la fecha en que debieron entrar en vigor.

### **3. Proyecto del Partido de la Revolución Democrática-unt**

#### **3.1 Generalidades**

El Proyecto, denominado Una Reforma Democrática para el mundo del Trabajo, Propuesta Laboral PRD-UNT, fue presentado por el Grupo Parlamentario del PRD de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión de la LVIII Legislatura, cuya Mesa Directiva la integraron Martí Batres Guadarrama, Coordinador General y Gregorio Urias Germán, Vice Coordinador General. El documento cuenta con una amplia y detallada Exposición de Motivos y con 1011 artículos, que abarca las instituciones más importantes del Derecho del Trabajo.

#### **3.2 Exposición de Motivos**

Sostiene que uno de los ejes de la iniciativa se relaciona con la ampliación de los derechos colectivos. Se avanza en la configuración de un nuevo modelo, dejando atrás la herencia corporativa de la ley en vigor, en donde el Estado interviene discrecionalmente en la vida sindical y niega o concede el ejercicio de esos derechos. Se alienta una opción distinta, en donde son los propios trabajadores el sujeto principal de esos derechos colectivos y se reduce ostensiblemente la intervención del Estado.

Las disposiciones colectivas apuntan hacia el fortalecimiento de la organización sindical al propiciar la transparencia en el ejercicio de su actividad y de la fuente de poder, su independencia y autonomía frente al gobierno, los empresarios y los partidos políticos; el fomento de la representatividad real y la democracia interna; la generación de procesos de

participación desde la base; la presencia de liderazgos informados y con capacidad de intervención bilateral en los problemas derivados de la innovación tecnológica y organizativa, así como de sus impactos laborales.

El Proyecto elimina los controles políticos y jurídicos que inhiben y desvirtúan el ejercicio de tales derechos, trasladando las decisiones más importantes a las bases trabajadoras. Así, se introducen reformas para garantizar el ejercicio de la libertad positiva de afiliación sindical y el desarrollo de la democracia sindical, como instrumentos de autenticación y perfeccionamiento del movimiento sindical.

En este sentido, se establece que la inscripción de las organizaciones sindicales, de sus estatutos y de sus cambios representativos, será ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. En dicha institución se hace descansar en gran medida la destrucción del sistema corporativo estatal de control de las organizaciones sindicales, para la reestructuración democrática del sindicalismo mexicano y para la autenticación de la contratación colectiva, hoy falsificada y envilecida con los contratos de protección cuya generalización, aparejada a la proliferación de las simulaciones sindicales, ha trastocado el orden laboral en nuestro país para convertirlo en uno de los más corruptos. Se dispone en forma obligada la publicidad del registro de los estatutos y contratos colectivos de trabajo.

Ante la disyuntiva del ejercicio o no del voto universal, directo y secreto sobre la existencia del contrato colectivo y otros temas sindicales, la iniciativa se pronuncia en favor de la consulta de los trabajadores, pues este constituye uno de los pilares de la reforma que se propone.

Con la finalidad de armonizar la inquietud de los empleadores en relación con la productividad, se incluye una nueva institución denominada Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

La revisión del contrato se condiciona a que se acredite el aval de los trabajadores, así como el consentimiento de éstos en la terminación voluntaria del contrato colectivo. En este orden de ideas, informamos que el contrato colectivo sectorial sustituye a los contratos Ley.

En el Proyecto se prohíbe y se sanciona conforme a la Ley, cualquier acto de injerencia patronal en el proceso de sindicalización y ejercicio de los derechos colectivos. La injerencia patronal, se presenta cuando se proporciona ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esa ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos de trabajo.

Se conserva en la propuesta el derecho de los sindicatos a pactar la cláusula de exclusión por ingreso; pero se elimina la cláusula de exclusión por separación, en virtud de

que esta última se pervirtió a tal grado que se usó en contra de los trabajadores para encumbrar y mantener dirigencias ajenas a los intereses de los mismos trabajadores y para desterrar de los sindicatos las disidencias incómodas.

La garantía de audiencia a los trabajadores se garantiza con la finalidad de evitar el cierre de empresas mediante juicios de quiebra simulados que se acostumbran para afectar a los trabajadores sin oportunidad de defensa efectiva.

La huelga, no podrá ser afectada por medidas administrativas o judiciales algunas, que no estén sustentadas en las disposiciones contenidas en la Ley. También se indica que la huelga, consagrada en el artículo 123 constitucional, es uno de los más importantes derechos colectivos de los trabajadores mexicanos. Su ejercicio es fruto de incontables luchas obreras desarrolladas a lo largo y ancho del país y resultado directo de los derechos sociales reconocidos por el Constituyente de 1917; razón por la que la requisa constituye una agresión a este derecho. Un nuevo régimen laboral no puede permitir la aplicación discrecional de ese recurso que anula el derecho de huelga y debilita a una de las partes en conflicto: los trabajadores.

### **3.3 Contenido Normativo**

Con respecto a las relaciones colectivas, comprende los artículos del 465 al 573. Dichas disposiciones ratifican las libertades sindicales que contempla la actual ley; sobresalen entre estas, el derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, la abstención de la autoridad ante cualquier intervención que tienda a limitar el derecho de organización y el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal; expresando asimismo, que cualquier injerencia será sancionada por la ley.

El artículo 469 de la iniciativa, 358 de la actual Ley, expresa que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Todo acto de presión, coacción o injerencia ejercida por el patrón o cualquier autoridad, que impida o interfiera en el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, sea de hecho o mediante estipulación, será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo 1002.

La injerencia se presenta cuando se proporcione ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores. Se ejerza cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que ingresen o no a una organización sindical o durante los procedimientos de recuento. Se amenace a los trabajadores con el cierre de la empresa o dependencia, o con la pérdida del empleo o el despido; se prometan beneficios o trabajo; se ejerza cualquier tipo de violencia sobre éstos encaminada a impedir, desalentar o influir en el proceso de formación de un sindicato, en la sindicalización o en la determinación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo. Se despidan a los miembros de la directiva o a los delegados sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contado a partir de la terminación de las mismas; y se



discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos injustificados o de cualquier otra forma.

El numeral 470, equivalente al 359 de la Ley vigente, expresa que los sindicatos tienen derecho a determinar libremente su radio de acción, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Con la finalidad de favorecer la política en favor de la sindicación, el artículo 475 expresa que los sindicatos deberán constituirse con doce trabajadores en servicio activo o con tres patrones; la disposición agrega que no será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores.

La disposición 476, de carácter novedoso, establece que los sindicatos deberán inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. También el artículo 477, es de orden novedoso, en este se expresa que en caso de que exista controversia fundada en relación con la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. En esta disposición se perfecciona lo referente al registro automático al consignarse: si el Registro Público no resuelve dentro de un término de sesenta días, 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.

La disposición 479 de la Iniciativa, equivalente a los artículos 367 y 368 de la vigente Ley, consigna: la constancia de inscripción servirá para acreditar la personalidad jurídica de sus directivas. Asimismo, indica que el Registro Público entregará de inmediato las correspondientes constancias, y dará publicidad de la constitución del nuevo sindicato y de la elección de su directiva, según sea el caso, en el término de siete días hábiles.

Las disposiciones 481 y 482 respectivamente expresan: sólo podrán cancelarse los sindicatos con intervención del Juez laboral en caso de disolución; y por dejar de tener los requisitos legales. El juez laboral conocerá de la cancelación del registro a solicitud del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, o de persona con interés jurídico.

La disposición 484 de la iniciativa amplía el contenido de los Estatutos Sindicales, al mencionar que éstos incluirán: radio de acción, derecho de los socios a recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados. Las asambleas se realizarán por lo menos cada tres meses y para que pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurra cincuenta y uno por ciento del

total de los miembros del sindicato o de la sección. La elección de la directiva deberá realizarse mediante voto universal, directo y secreto; así mismo, los estatutos contendrán el procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento.

En los casos de omisión de la Directiva por rendir cuenta completa y detallada, conforme al artículo 486, los afiliados tendrán acción ante la autoridad competente para que la obligación se cumpla.

De las prohibiciones sindicales, sobresale la siguiente: los sindicatos no obligarán a sus miembros a afiliarse o a separarse de algún partido o agrupación política o presionarlos para que voten por determinado candidato en las elecciones públicas.

En los casos de disolución sindical, los bienes de los sindicatos se aplicarán en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación o forma de organización de nivel superior a que pertenezca, y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con respecto al contrato colectivo de trabajo, el artículo 501 expresa: éste se celebrará con el sindicato que determinen los trabajadores, en los términos de esta ley. Para dicho efecto podrá utilizarse el derecho de huelga.

La disposición 503, de carácter novedoso, expresa que cuando un sindicato pretenda la celebración de un contrato colectivo, deberá promover por conducto del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Al referirse el Proyecto a la simulación jurídica de carácter sindical, el artículo 505 expresa: la comete la representación sindical que solicite la firma de contrato colectivo de trabajo o que reclame la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y se desista de su solicitud o de su reclamación sin haber acreditado interés jurídico. Asimismo incurrirá en dicho ilícito la representación del sindicato que formule solicitud de firma de contrato colectivo o reclamación de titularidad con objeto de obstaculizar el procedimiento o impedir a los trabajadores el derecho de aceptar o no la celebración del contrato colectivo o el ejercicio de la libre asociación.

También se presumirán dichas conductas, cuando el sindicato demandante no cuente con votos a su favor, salvo que exhiba con posterioridad al recuento afiliaciones previas que acrediten su interés. En estos casos el juez estará obligado a presentar la denuncia de hechos correspondiente.

La disposición 507, también de carácter novedoso, expresa: los patrones están obligados a poner en conocimiento de sus trabajadores el contrato colectivo celebrado, su tabulador y su padrón contractual, la actualización de dicho padrón y el resultado de las revisiones a más tardar treinta días después de ocurrido el acto jurídico de que se trate.

La disposición 508 fue enriquecida con las fracciones VII y VIII; ésta expresa que el Contrato Colectivo de Trabajo contendrá:

VII. El padrón contractual, integrado por los nombres completos ordenados alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, registro federal de contribuyentes, registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o la institución de seguridad social que corresponda, puesto de trabajo, domicilio del centro de trabajo en que se preste el servicio y salario efectivo por cuota diaria, de los trabajadores a quienes se aplica. Este padrón deberá formularse por el patrón y presentarse bajo protesta de decir verdad ante la autoridad registradora y deberá actualizarse por lo menos cada año. El padrón deberá fijarse visiblemente y difundirse en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores. La omisión de esta obligación hace acreedor al patrón de las sanciones establecidas en esta Ley.

El sindicato titular tiene derecho a exigir la actualización del padrón y los trabajadores interesados tienen derecho a exigir su inclusión en el mismo;

VIII. Disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios .

Con respecto a la revisión del contrato colectivo, el artículo 515 expresa: concluida la revisión, el sindicato de trabajadores titular deberá exhibir ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, el acta de la asamblea o el acta que dé testimonio del consentimiento o la aprobación de los trabajadores del contenido del convenio de revisión, conforme al mecanismo establecido en el estatuto sindical.

El Contrato Ley es sustituido por el Contrato Colectivo Sectorial, definido en la disposición 522 como: “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo entre los celebrantes en una rama determinada de la industria o de servicios, aplicable en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”. Estos contratos pueden celebrarse para industrias o servicios. La solicitud deberá presentarse ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Los artículos 525, 526, 527, 528 y 529, se ocupan del procedimiento para la celebración de estos contratos.

Con respecto a la titularidad y administración del Contrato Colectivo Sectorial, se indica en el artículo 536 que éste corresponderá al sindicato que represente, en el ámbito que éste abarque, al mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por

el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo produce la de la titularidad y en consecuencia de la administración.

El contenido del artículo 540 del Proyecto es novedoso, este expresa que el contrato colectivo sectorial terminará: por mutuo consentimiento de las partes que lo celebraron. Para que opere esta causal se requiere la conformidad expresada mediante el voto de las dos terceras partes o más de aquellos a quienes se aplique el contrato colectivo sectorial.

En el tema de la huelga, el Proyecto ratifica los principios, objetivos y procedimientos de huelgas.

#### **4. Proyecto del Congreso del Trabajo y del sector empresarial (proyecto Abascal)**

##### **4.1 Generalidades**

Reproduce la totalidad de conceptos fundamentales de la ley vigente; sin embargo, en forma encubierta introduce instituciones que se supone, habían sido erradicadas. El Proyecto incluye conceptos, que son importantes sólo en cuanto actualizan la normatividad; así, incluye la expresión empleador en lugar de la de patrón y por supuesto, con sana lógica, se sustituye la expresión Jefe del Departamento del Distrito Federal por la de Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

##### **4.2 Contenido Normativo**

En la parte colectiva, se suprime el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos de oficios varios. Con respecto a los sindicatos patronales se adiciona la fracción III, que hace referencia a los sindicatos industriales, definidos como los formados por empleadores de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.

El Proyecto ratifica los criterios consistentes en que los sindicatos deberán realizar su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La fracción III del artículo 369, expresa que el registro sindical podrá cancelarse por no haber cumplido, en el término de un año, con las obligaciones establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como por dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas.

En casos de disolución, conforme al artículo 380, los bienes del sindicato, si no hay disposición expresa en los estatutos, pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca y, a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados.

El Proyecto Abascal, en el artículo 387 ratifica el contenido de la vigente ley consistente en que el empleador que utilice trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Finalmente, se indica que el sindicato deberá cumplir con la solicitud, que deberá ser formulada por escrito y contendrá la firma de los representantes del sindicato así como la de los trabajadores que como miembros representa.

## **5. Dictamen de las comisiones del Congreso de la Unión**

El Dictamen de las Comisiones del Congreso de la Unión, constituye el esfuerzo más serio pero no el más acertado por parte del gobierno en su inquietud por reformar la Ley Federal del Trabajo. En su contenido se utiliza la expresión empleador por la de patrón. Asimismo utiliza la denominación Jefe de Gobierno del Distrito Federal en lugar de Jefe del Departamento del Distrito Federal. El Dictamen incluye, para los temas colectivos, al Registro Público Federal de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos y el local. En este orden de ideas, en el artículo 365, se indica que “los sindicatos de competencia federal en razón de la materia, deben registrarse en el Registro Público Federal de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos y los sindicatos de competencia local, incluyendo los nacionales de industria de esa materia, en el correspondiente Registro Público Local de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos”.

La disposición anterior, en su parte final y con respecto al registro automático, menciona que si la autoridad no resuelve dentro de un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligado, a solicitud hecha al efecto por el sindicato interesado, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. El registro de los sindicatos y de su directiva, consigna el artículo 368, produce efectos ante todas las autoridades y ante terceros.

Asimismo, el dictamen expresa que la cancelación del registro podrá ser solicitada por el propio sindicato; y por toda persona con interés jurídico.

La disposición 371 que se ocupa de los estatutos, expresa en sus fracciones III, VI, IX y XIII, que éstos deberán tener el siguiente contenido: Ámbito de agremiación, libremente determinado por los integrantes del sindicato. Obligaciones y derechos de los asociados. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. Época de presentación de cuentas. Así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento.

Al ocuparse el dictamen de las obligaciones de la directiva sindical, consigna el artículo 373 que éstas deberán rendir cuentas cada seis meses sobre la administración del patrimonio sindical, y ante su omisión, los afiliados tendrán acción ante la autoridad competente para que ésta se cumpla.

Al referirse el proyecto a la disolución sindical, se indica en el artículo 380 que si no hay disposición expresa en los estatutos, los bienes del sindicato pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca, a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al Instituto Mexicano del Seguro Social. Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución.

Conforme al dictamen del Congreso, los empleadores deberán firmar el contrato colectivo con el sindicato que determinen los trabajadores a su servicio, siempre que se cumpla con el procedimiento que establece el artículo 387 Bis; pues en caso contrario, este será nulo de pleno derecho. Si el empleador se negara, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

El procedimiento que establece la disposición 387 Bis, es el siguiente:

- I. El sindicato deberá presentar su solicitud por escrito y por duplicado ante el Registro Público de Organizaciones Sindicales y Depósito de Contratos Colectivos que corresponda;
- II. El sindicato señalará el nombre o denominación y el domicilio del empleador con el que pretende celebrar el contrato colectivo;
- III. El Registro, bajo su más estricta responsabilidad, notificará al empleador la solicitud de celebración de un contrato colectivo y lo apercibirá de las sanciones que establece esta Ley para que: Exhiba por duplicado, en el término de cinco días, contados a partir de la notificación, una lista de los trabajadores que tenga a su servicio, con nombre completo y en orden alfabético por apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, número de registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o a la institución de seguridad social que corresponda, puesto o cargo y lugar de trabajo, en la que manifieste bajo protesta de decir verdad que la información que proporciona es veraz; y dé a conocer a los trabajadores a su servicio, colocando en lugares visibles del centro de trabajo, dentro de las 24 horas siguientes al recibo de la notificación, copias de la solicitud de firma de contrato colectivo. Informará del cumplimiento de este hecho al Registro en el mismo término de cinco días, bajo protesta de decir verdad.
- IV. El Registro, dentro de los tres días siguientes que reciba la solicitud, publicará en su Boletín un extracto de la solicitud sindical con los datos señalados en la fracción II de este artículo.
- V. Cualquier sindicato, interesado en el procedimiento de firma, dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que se dé a conocer a los

trabajadores la solicitud de firma, para intervenir en el procedimiento y recuento correspondiente.

VI. Recibida la lista a que se refiere el inciso a) de la fracción III, el Registro dictará, dentro de los tres días siguientes, un acuerdo en el que señalará fecha, hora y lugar para realizar el recuento de los trabajadores aplicando, en lo conducente, las reglas previstas en el artículo 931;

VI. Se considerará triunfador al sindicato que obtenga mayoría relativa, siempre que la suma de votos emitidos represente al menos el 33 por ciento de los trabajadores con derecho a voto. En dicho caso el Registro hará la declaratoria correspondiente dentro de las 24 horas siguientes y mandará notificar personalmente a las partes.

VII. Para que el resultado del recuento sea adverso a la firma del contrato colectivo se requerirá, al menos, 66 por ciento de los trabajadores con derecho a voto. En ese caso, el Registro hará la declaratoria correspondiente, dentro de las 24 horas siguientes, y dispondrá el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, ordenando notificar personalmente a las partes.

Las resoluciones que emita la autoridad registradora en esta materia no admiten recurso ordinario alguno, por lo que no resultarán aplicables en estos casos los recursos administrativos previstos en leyes federales o locales.

En los casos en que concurren varios sindicatos dentro de la misma empresa y que demandan la firma de un contrato colectivo o la titularidad de uno vigente, la disposición 388 fue adicionada en su fracción IV, expresando que se aplicarán por analogía las reglas anteriores, garantizándose en todo caso el derecho de los trabajadores para determinar libremente la organización que represente sus intereses.

Con respecto a la simulación sindical, la disposición 389-A afirma que lo comete la representación del sindicato que solicite la firma de contrato colectivo de trabajo o que reclame la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y se desista de su solicitud o de su reclamación sin haber acreditado interés jurídico. Asimismo incurrirá en este ilícito la representación que formule solicitud de firma de contrato colectivo o reclamación de titularidad con objeto de obstaculizar el procedimiento o impedir a los trabajadores el derecho de aceptar o no la celebración del contrato colectivo o el ejercicio de la libertad de asociación. También se indica que se presumirá que dichas conductas constituyen actos de simulación cuando el sindicato demandante no cuente con votos a su favor, salvo que exhiba con posterioridad al recuento, afiliaciones previas que acrediten su interés.

En relación con los empleadores, indica dicha disposición que comete acto de simulación jurídica el empleador que falsee o altere el padrón contractual o la información

que sirva de base para la determinación de los trabajadores con derecho a votar en los recuentos o consultas para la determinación de mayorías.

En dichos casos, el Registro Público estará obligado a presentar la denuncia de hechos correspondiente.

Con respecto a la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, la disposición 389-B, contempla el siguiente procedimiento:

I. El sindicato que pretenda la titularidad de dicho contrato deberá presentar ante la autoridad registradora competente, escrito por triplicado señalando los nombres y domicilios de la empresa y del establecimiento así como del sindicato titular.

II. Dentro de los cinco días siguientes de recibida la solicitud, y bajo su más estricta responsabilidad, el Registro publicará en su Boletín el escrito de pretensión de titularidad del contrato colectivo con los datos señalados en la fracción I. El sindicato titular procederá a dar contestación a la pretensión dentro del término de diez días.

III. La autoridad registradora correrá traslado del escrito de pretensión a la empresa y al sindicato titular para que procedan a dar contestación y manifiesten lo que a su derecho convenga, dentro del término de diez días;

IV. Cualquier otro sindicato interesado en disputar la titularidad deberá presentar su escrito de pretensión a la autoridad registradora, dentro del término de cinco días contados a partir del día en que el Registro publique el escrito de pretensión de titularidad, a efecto de que se le incluya como parte en el procedimiento.

V. Concluidos los términos anteriores, la autoridad registradora fijará día y hora para el desahogo de la prueba de recuento de los trabajadores, misma que se verificará aún cuando no haya solicitud de parte. Para estos efectos, resultarán aplicables, en lo conducente, las reglas previstas en el artículo 931 de esta Ley.

VI. El Registro declarará la titularidad en favor del sindicato que en la prueba de recuento obtenga la mayor votación de los trabajadores asistentes al mismo.

Finalmente, las resoluciones que emita la autoridad registradora en esta materia no admiten recurso ordinario alguno, por lo que no resultarán aplicables en estos casos los recursos administrativos previstos en leyes federales o locales.

Se adicionan al artículo 391 las fracciones VI Bis y VIII Bis, indicándose en el primer caso que el Contrato Colectivo de trabajo contendrá: El padrón contractual,



integrado por los nombres completos ordenados alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o la institución de seguridad social que corresponda, puesto de trabajo, domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio y salario en efectivo por cuota diaria, de los trabajadores a quienes se aplica. Este padrón deberá formularse por el empleador y presentarse bajo protesta de decir verdad ante la autoridad registradora y deberá actualizarse por lo menos cada año. El padrón deberá fijarse visiblemente y difundirse en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores. La omisión de esta obligación hace acreedor al patrón a las sanciones establecidas en esta Ley.

El sindicato titular tiene derecho a exigir la actualización del padrón y los trabajadores interesados tienen derecho a exigir su inclusión en el mismo.

La segunda fracción mencionada, es decir la VIII Bis, expresa que dicho contrato colectivo contendrá disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios. Con respecto a los efectos del contrato colectivo de trabajo, se indica en la disposición 393 que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falten la determinación de los salarios y el padrón contractual. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Debemos resaltar que el Dictamen mantiene al Contrato Ley en los términos vigentes, en todo caso, los cambios se refieren al Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos competente.

Los Capítulos referidos al Reglamento Interior de Trabajo, Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo, Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo, Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo y Huelgas, se mantienen en los mismos términos; aunque se actualiza con las nuevas expresiones y nuevas instituciones.

## **6. Perspectivas sindicales**

No obstante el interés de los últimos gobiernos por disminuir las garantías sindicales, tanto en lo que se refiere al derecho a constituir sindicatos, como a la actuación de éstos; los compromisos internacionales y la resistencia, aún mínimas que presenta la fuerza laboral organizada; nos permiten concluir que las normas constitucionales y legales continuarán garantizando las libertades sindicales; por lo que los trabajadores y empleadores podrán seguir ejerciendo sus derechos de vinculación profesional.

El interés gubernamental, materializado en el proyecto oficial cede ante los principios del derecho colectivo, especialmente en lo que se refiere a la vida sindical, es decir, los principios sindicales, de contratación colectiva y huelgas.

El contenido de los Proyectos, pretende facilitar la constitución, el registro; pero sobre todo, la democracia y autonomía sindical; lo que explica la inclusión del Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos; ello permite presumir, que la vida normativa sindical mejore.

En el presente proceso de reforma laboral, particularmente la que se refiere a la Ley Federal del Trabajo, debe tenerse en cuenta que el Derecho Sindical Mexicano se nutre a nivel nacional de una historia que exige ser tomada en cuenta, y que requiere respeto a sus instituciones de carácter colectivo; pues el Constituyente de 1917, con buen criterio incluyó en la Constitución de ese año, los principios fundamentales del Derecho Sindical, especialmente en sus fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123, mismas que fueron ratificadas en 1960 con la adición del Apartado B; sin embargo, entendemos que por razones políticas, en su nivel reglamentario se limitó en unos casos, en otros, se negaron los derechos sindicales, concluyéndose que el legislador no fue fiel intérprete del contenido constitucional.

El sindicalismo nacional, hasta hoy, no ha podido alcanzar su desarrollo pleno, sus dirigentes han desviado sus fines inmediatos, sacrificándolos por posiciones de orden político y electoral; por lo que, conforme al escenario actual, están obligados a reorientar sus fines; pues de lo contrario las relaciones de equilibrio pueden ser afectadas y las consecuencias para la clase trabajadora y para el sistema social serán lamentables.

Consideramos que los sindicatos deben actuar conforme a la democracia y autonomía sindical; la crisis del sindicalismo debe ser superada; es posible el reencuentro de esta institución con sus objetivos.

La vida sindical es favorable de por sí; pues beneficia la armonía social que se manifiesta en forma inmediata entre el capital y el trabajo; aspiración legítima de las normas laborales de México y del mundo.

## **Bibliografía**

CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Estudios de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1997.

*Dictamen con Proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, Comisiones del Trabajo y Previsión Social de las Cámaras de Diputados y Senadores del H. Congreso de la Unión, México, 2003.

*Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, Senado de la República, Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, México, 1995.

*Ley Federal del Trabajo*, Ediciones Luciana, tercera edición, México, 2001.

*Proyecto Una Reforma Democrática para el Mundo del Trabajo, Propuesta Laboral PRD-UNT*, Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, México, 2003.

*Proyecto de Reforma de la Ley Federal del Trabajo*, Congreso del Trabajo y Sector Empresarial, México, 2002.