

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: CUESTIONES PENDIENTES Y MODIFICACIONES NECESARIAS

**A LOS TRABAJADORES DE MÉXICO
AL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
A LA OPINIÓN PÚBLICA**

Con base en los términos del Parlamento Abierto que la Cámara de Senadores abrió para la discusión sobre la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, con la finalidad de detectar nuevos cambios; el Sindicato de trabajadores de la UNAM (STUNAM), a partir de nuestras consideraciones de hecho y de derecho, presentamos las siguientes propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 371

Reconocimiento de la representación proporcional para la integración de las directivas sindicales

En diversos foros, publicaciones y diálogo con los legisladores se expresó la importancia de considerar dentro del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo la inclusión de la representación proporcional en las directivas sindicales y en todas las instancias de dirección sindical para que las corrientes minoritarias tengan injerencia en la toma de decisiones dentro de la negociación colectiva, circunstancia que abonaría a que la democracia sindical sea realmente vivida en todos y cada uno de los espacios de la vida sindical y se garantice que cada uno de los votos emitidos por los trabajadores tengan su representación con las distintas expresiones políticas, dando mayor alcance de aplicación a la reforma constitucional en materia de democracia sindical.

Inclusión de comisiones mixtas de Conciliación

Adicionar la obligación de crear Comisiones Mixtas de Conciliación

En el sentido de priorizar la conciliación en la solución de conflictos, como lo refiere la propia Constitución, ha sido una propuesta que hemos externado, para la creación de comisiones mixtas de conciliación bilaterales que procuren la solución de los conflictos al interior de las empresas o instituciones donde se tenga celebrado un contrato colectivo de trabajo, sin dejar de lado el derecho que pueda tener el trabajador de acudir a la instancia que a su derecho convenga, lo que abonaría a la disminución de conflictos ante la instancia conciliatoria y la jurisdicción laboral.

Artículo 15A al 15D

Subcontratación:

La subcontratación precariza el trabajo en México, coloca a los trabajadores en un segundo nivel de derechos, negándoles la posibilidad de gozar de derechos como el de la seguridad social y de carácter colectivo como la sindicalización y la negociación colectiva; además de afectar la recaudación fiscal, ya que dichas empresas en su generalidad utilizan la figura de subcontratación para evadir impuestos, por lo que esta figura de “contratación” debe desaparecer por ser violatoria de los derechos laborales de los trabajadores y de evasión fiscal.

Artículo 47

Aviso de despido

Una de las modificaciones a las relaciones individuales de trabajo producto de la reciente reforma, es la eliminación de la sanción patronal por no entregar el aviso de despido a los trabajadores; antes de la modificación se debía considerar de pleno derecho como un despido injustificado la falta de entrega de aviso; sin embargo, tras la reforma únicamente será considerada como una mera presunción que admite prueba en contrario. Si bien las estrategias de litigio podrían solventar las consecuencias jurídicas negativas de dicho cambio, la mayor afectación es de carácter social, pues se incentiva a los patrones a despedir sin señalar la causal del despido y las circunstancias de modo, tiempo y lugar que le dieron lugar.

Artículo 110

Negativa del trabajador a que se efectúen descuentos a su salario con motivo de las CUOTAS SINDICALES

La reforma adicionó un párrafo al artículo 110 fracción VI para permitir que los agremiados a un sindicato soliciten a sus empleadores de manera expresa que no se les aplique el descuento por cuotas sindicales vía nómina.

Dicha adición, trastoca la libertad sindical colectiva y el principio de autonomía sindical que permiten a los sindicatos determinar su organización, administración, funcionamiento y plan de acción, a fin de cumplir con su objetivo que es el estudio y análisis para el mejoramiento y defensa de las condiciones de trabajo de sus agremiados.

De acuerdo con el Comité de Libertad Sindical de la OIT (CLS) el descuento y transferencia a los sindicatos de los montos recaudados por cuotas sindicales deberían resolverse vía negociación colectiva sin obstáculos legislativos; la adición al párrafo VI del artículo 110 representa un obstáculo evidente al descuento de las

cuotas sindicales, pues en atención al mismo los patrones podrían negarse a retener y a enterar los porcentajes establecidos en los estatutos; en el mismo sentido, el CLS se ha pronunciado en que se debe evitar suprimir la posibilidad del descuento vía nómina de las cuotas sindicales, por ser esta la forma más efectiva de enterar sus cantidades al sindicato.

En consecuencia, se debe abrogar el párrafo segundo, de la fracción VI del artículo 110 citado.

Artículo 371 Bis.

Sistema de verificación de las elecciones de directiva sindical por el CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

El artículo prevé un sistema de verificación de las elecciones a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral quien comprobará que su realización esté apegada a la fracción IX del artículo 371 reformado.

El numeral 371 Bis prevé por un lado, en las fracciones I y II, la posibilidad de que los directivos sindicales o el 30% de los afiliados sean quienes soliciten la verificación de las elecciones, mientras que en la fracción III con carácter potestativo se establece que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar dicho procedimiento para garantizar que se apegue a los principios democráticos o bien, en caso de “duda razonable” respecto de las actas que presente la organización sindical para el registro y actualización de su directiva sindical, pudiendo convocar y organizar un recuento mediante voto personal, libre, secreto y directo; esto constituye una intromisión directa a la vida sindical y libre determinación, que se presta para controlar los resultados de una votación.

Asimismo, es prudente que existan mecanismos que garanticen la democratización de la vida sindical ante la necesidad inminente de eliminar los sindicatos blancos o de protección, como lo es la posibilidad de que el 30% de los afiliados soliciten la verificación de que sus elecciones se realizan conforme a derecho; sin embargo, la atribución de facultades potestativas amplias bajo la causal de “duda razonable”, permitirá que la autoridad lejos de garantizar el principio de legalidad, tenga la facultad de intervenir en los procedimientos electorales, además de poder anularlas de facto para convocar a nuevas elecciones.

Por lo que hace a la facultad de intervenir en el desarrollo de las elecciones, aunque ello sea a petición de la directiva o de los afiliados, el actuar de la autoridad debe limitarse a observar y tomar nota del cumplimiento de los requisitos

legales y estatutarios; en este sentido se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Artículo 390 Ter

Reducción de tiempos de negociación colectiva y reglas para la consulta por revisión de contrato colectivo de trabajo

La deficiente técnica legislativa utilizada en la redacción del artículo 390 Ter sobre el procedimiento de consulta para la aprobación por las bases trabajadoras del Contrato Colectivo de Trabajo, generará en los hechos una reducción importante en los tiempos de negociación colectiva.

En el caso de las revisiones de contratos colectivos de trabajo el sindicato y el empleador deben negociar y firmar el convenio previamente; el sindicato debe avisar a la autoridad de la consulta con por lo menos diez días hábiles de anticipación; debe emitir una convocatoria y publicar los términos del convenio; llevar a cabo el proceso de consulta del convenio mediante voto personal, libre, secreto y directo de todos los trabajadores a quienes alcanza el contrato, descartando al personal de confianza; informar los resultados y remitir el acta a la autoridad. En caso de ser aprobado por la mayoría podrá ser depositado a expensas de la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que surta sus efectos. Dicho procedimiento se considera de orden público e interés social y, por tanto, un requisito de validez del propio contrato colectivo de trabajo.

En la práctica, esta normatividad tan sobrecargada de requisitos indispensables coloca a las organizaciones sindicales en un dilema: negociar con la patronal de manera completa sin que el tiempo sea un obstáculo, o negociar de forma escueta y básica para lograr un convenio por lo menos diez días antes de la suspensión de labores señalada en el emplazamiento a huelga, para que, en caso de estallar la misma, se haga de manera legal.

Artículo 872 apartado B fracción III

Ofrecimiento de pruebas desde el escrito inicial de demanda

El nuevo proceso exige que desde el escrito inicial de demanda se acompañe de las pruebas con que cuente el actor, las cuales en su generalidad son inexistentes pues contrario a lo que sucede con los trabajadores al servicio del Estado, en el sector privado son escasos los patrones que entregan un contrato al trabajador, además de que el patrón contará con el tiempo suficiente para diseñar una estrategia de litigio que destruya el dicho del trabajador y sus pruebas ofrecidas. Por lo que, de acuerdo con los principios de justicia social que deben prevalecer en la impartición de justicia laboral, y en defensa de la ampliación y progresividad

de los derechos, debe eliminarse la obligación de que los trabajadores presenten pruebas con la demanda.

Artículos 873-B y 873-C

Oportunidades procesales de réplica y contrarréplica, dilatan el proceso

El nuevo proceso ordinario laboral prevé una multiplicidad de oportunidades para replicar y contrarreplicar, anexando pruebas, siempre que no modifiquen o amplíen las pretensiones de la demanda inicial, en ese sentido, si lo que se persigue es una justicia pronta y expedita, deben eliminarse las oportunidades de que, a través de réplica, los abogados distorsionen o evadan la causa de pedir.

Asimismo, nos permitimos recordar que cuando se examinó el Convenio 87 para el caso de México en 2018; “la Comisión [de Normas de la OIT] alentó al gobierno a que siga adoptando las medidas legislativas previstas en el contexto de la reforma constitucional en consulta continuada con los interlocutores sociales a nivel nacional”.

Además, “Asegure, en consulta con los interlocutores sociales, que la legislación secundaria necesaria para dar efecto a las reformas de la Constitución y la legislación federal del trabajo estén de conformidad con el Convenio”;

Por lo tanto, instamos al H. Congreso de la Unión y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a impulsar el diálogo social y efectuar consultas tripartitas auténticas, institucionalizadas y permanentes en el actual proceso de transición con motivo de la reforma constitucional en materia de justicia laboral.

Finalmente, **reiteramos nuestra propuesta de que el gobierno mexicano solicite asistencia técnica a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la implementación de la reforma en cuestión.**

**ATENTAMENTE
UNIDOS VENCEREMOS
Ciudad de México, 05 de agosto de 2019**

**ING. AGUSTÍN RODRÍGUEZ FUENTES
SECRETARIO GENERAL DEL STUNAM**