

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN X, Y SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL MISMO DEL ARTÍCULO 132, SE ADICIONAN CUATRO PÁRRAFOS, AL ARTÍCULO 388, Y SE REFORMA LA FRACCIÓN IX DEL ARTÍCULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SINDICATOS MINORITARIOS, A CARGO DE LA DIPUTADA SUSANA PRIETO TERRAZAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.**

La suscrita, Susana Prieto Terrazas, diputada federal integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, someto a consideración de ésta digna soberanía, la presente iniciativa que refiere el proyecto de decreto por el que se reforman la fracción X y se adicionan un párrafo al mismo del artículo 132, se adicionan cuatro párrafos al artículo 388, y se reforma la fracción IX, del artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como por los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 y demás relativos a lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara de Diputados y otras disposiciones jurídicas aplicables al tenor de la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La reforma laboral publicada en el mes de mayo de 2019, en el Diario Oficial de la Federación relativa la Ley Federal del Trabajo, fue un avance significativo en el tema de democracia sindical de los trabajadores, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a votaciones libres, directas y secretas para crear, y en su caso, elegir sindicatos dentro de una misma fuente de trabajo. Sin embargo, consideramos que es necesario el avance permanente con base en la dinámica del derecho escrito, por eso, debemos tratar de perfeccionar las normas operativas vigentes, en especial las que regulan la forma de garantizar que el patrón entregue las deducciones salariales de cada trabajador a la agrupación gremial a la que pertenecen, y que eligieron de manera libre y voluntaria, en el porcentaje previamente determinado.

Es importante definir la cuota sindical, pues en la práctica, es la que sirve para llevar a cabo los fines de la agrupación gremial, es decir, sin aportación del trabajador a su agrupación, no se podrá cumplir las tareas de mejora de las condiciones laborales en la fuente de trabajo.

Otra cuestión que ha surgido es la de garantizar que el patrón no interfiera en el derecho del trabajador para ejercer su derecho para elegir libremente el sindicato que considere mejor para la representación de sus intereses. Lo anterior para evitar que el sindicato administrador de la contratación colectiva en colusión con el patrón, no ejerzan represalias contra el empleado que no conforma un determinado gremio sindical. Represalias que en la práctica se traducen en reprimir, despedir u hostigar al trabajador. Actos viles que se traducen en una franca discriminación laboral, por parte del grupo mayoritario en el empleo.

Una circunstancia que debe reglamentarse, es que los trabajadores electos por sus pares no tienen expresamente en la ley un permiso con goce de sueldo por parte de sus patronos para ejercer la noble tarea de la defensa y mejora continua de las condiciones laborales en la fuente de trabajo. En la actualidad los señalados permisos son pactados regularmente en los contratos colectivos de los grupos mayoritarios representantes del interés profesional en la empresa.

Por último, se afirma que la reforma laboral avalada, al permitir la creación de dos o más sindicatos en una misma empresa o instancia pública, en aras de una libertad democrática de los trabajadores, debe tener restricciones, pues de lo contrario se puede dividir la fuerza laboral para negociar la contratación general colectiva que regirá en un lugar de trabajo, negando incluso, la voz y voto a los empleados que no son parte del gremio mayoritario. Un exceso de sindicatos ocasiona la pérdida de la capacidad de negociación como por ejemplo en las Condiciones Generales de Trabajo, específicamente para gestionar beneficios que pretendan los del gremio minoritario. Esta circunstancia contrariamente, podrían traducirse en beneficios a la parte patronal, al no lograrse la unidad entre el total de los empleados.

Esta iniciativa tiene y considera como impulso, la situación de las malas prácticas gremiales conocidas en el foro como sindicatos charros, corporativos blancos o de

protección patronal, y reconocimiento que el trabajador tiene derecho a separarse legítimamente en defensa de sus intereses laborales.

Desde luego, este planteamiento considera la libertad sindical como un derecho inherente e inalienable de toda persona humana, reconocido en el ámbito universal por diversos instrumentos internacionales tales como: la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación número 87, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta de la Organización de los Estados Americanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador, entre otros. Todos ellos, tutelan los derechos humanos de asociarse libremente, de organizar sindicatos y de afiliarse al de su elección en la: promoción, mejora y defensa de sus intereses colectivos.

Uno de los grandes pendientes para consolidar la libertad y la democracia sindical en nuestro país, es promover y garantizar la libertad sindical de los trabajadores en sindicatos minoritarios. Se requiere hacer efectivo el reconocimiento de la libertad sindical, garantizando el respeto a los derechos humanos de igualdad, la libertad de asociación y la no discriminación a través de un sistema jurídico que salvaguarde los derechos de esta clase de organizaciones.

La libertad sindical es un derecho que no se ha ejercido plenamente, ya que las personas trabajadoras han sido obligadas a pertenecer a sindicatos que han sido hegemónicos en los centros de trabajo, con el fin de mantener el control de la base trabajadora por parte de las dirigencias sindicales.

La evolución del proceso posrevolucionario, creo las condiciones para fomentar el ideario legal de la lucha sindical, esta semilla floreció poco a poco en la creación de sindicatos, que en la actualidad tienen presencia y que sin embargo tienen el gran reto de ser eficientes a los reclamos de la clase trabajadora.

La lucha armada fue el vehículo transformador que incidió en la germinación de derechos a favor del trabajador, consagrados en la Constitución promulgada el martes 05 de febrero de 1917, consagrados en los artículos 4º, 5º y 123. Esta referencia fundamental, generosa y fascinante, ha sido analizada en todo el mundo, principalmente por historiadores norteamericanos como: Graciela Bensusán y Kevin Middlebrook en su libro: Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones, en el que afirma: “el movimiento obrero emergió de la prolongada lucha revolucionaria como el actor colectivo más fácil de movilizar de la política mexicana.”

De acuerdo con estos autores, la Ley federal del trabajo que entró en vigor en 1931, favoreció a las personas trabajadoras, y su estructura respecto de los sindicatos. El liderazgo era el núcleo y la dirección del gremio. Ciertamente la evolución social es dinámica y las organizaciones sociales se transforman, por ello es necesario visualizar con responsabilidad sus transformaciones, adecuarlas a la realidad actual y con responsabilidad encauzar estas evoluciones en el marco de la legalidad, fortaleciendo el tejido social.

Finalmente, los autores en comento, tratan el tema de la Confederación de Trabajadores de México CTM fundada en 1936, como una de las grandes beneficiarias del apoyo económico gubernamental en materia productiva, ya que la central aun no contaba con recursos derivados de afiliaciones, es decir, cuotas dirigidas hacia el sindicato por parte del trabajador.

En la actualidad, el papel de las dirigencias sindicales constituye un elemento fundamental en el fomento de la cultura laboral, en cuanto a la mejora de las Condiciones Generales del Trabajo; los Comités Ejecutivos Generales son la estructura administrativa y dirección de la organización. Esta instancia es fundamental, ya que en ella permea la democracia en las directivas seccionales y en todo el cuerpo sindical en su dinámica. Hoy no podemos hablar de sindicalismo únicamente analizando una parte, ya que sería parcial irresponsable. Los sindicatos constituyen un sistema abierto de personas que interactúan. Son una comunidad clara en la cual el desempeño de todos los actores: dirigentes y agremiados siempre

han tenido una voz plural, crítica y propositiva en el gran reto de su vigencia y existencia.

De las ideas antes tratadas, se puede considerar primeramente que los sindicatos no tenían las aportaciones de sus agremiados para llevar su plan de acción, y que la fuente actual de libertad del trabajador ha posibilitado con el tiempo que hoy se cuente con definiciones claras para promover mejoras, su base son las aportaciones gremiales deducidas del salario devengado, se encuentra pactada en las contrataciones colectivas y actualmente no están reguladas en la ley.

La consecuencia de la no pertenencia al grupo o sindicato que representa el mayor interés profesional de la fuente de trabajo, por algunos líderes, ha sido ejercer violencia sobre algunos trabajadores en: boletinar a quienes a quienes promueven demandas, prohibieron a los trabajadores ausentarse, estando estatutariamente permitido, para concurrir a asambleas sindicales, ejercieron hostigamiento laboral, acoso sexual y discriminación, violencia a dos trabajadores por simpatizar o participar en sindicatos minoritarios.

En este estudio también fueron observadas, las disposiciones contempladas en Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, como es el artículo 6 en materia de violencia sexual, hostigamiento y acoso sexual que «atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

A la vez, se consideraron disposiciones de la Ley federal del trabajo, como son los artículos 51, fracción IX y 133, que a la letra se transcriben: “II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”; fracción IX al “exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador”.

Al respecto el artículo 133 establece límites a los patrones y sus representantes, por lo que en la fracción XII les prohíbe: “Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo”.

La misma Ley federal del trabajo establece límites a los sindicatos en materia de violencia sexual en el artículo 388 fracción IV les prohíbe: “Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros”.

Las anteriores menciones, constituyen el avance que ha tenido la ley en vigor para prevenir las violaciones que se pueden presentar en la fuente de trabajo.

De tal suerte, los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas, de las que no lo son, deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso, y que no se vulneren o violenten el derecho humano a la libertad sindical.

La complejidad de las empresas e instituciones gubernamentales en México, pueden tener una enorme cantidad de trabajadores desde el punto de vista cuantitativo, este criterio no es suficiente para la existencia indiscriminada de otras opciones sindicales, al interior de una empresas o instituciones públicas. Es necesario contar con normas jurídicas acordes a nuestra realidad social, que garanticen la efectividad de los derechos de los trabajadores de pertenecer a la organización sindical que elijan y de proporcionar apoyos para su plan de acción.

Por ello, las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse, pues las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad.

Establecemos a la vez como principios:

- Libertad sindical de elección del trabajador a elegir un gremio con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales, en el lugar o fuente del trabajo o incluso ejercer su defensa por abuso de sus derechos por la patronal.

- El interés mayoritario de un grupo o gremio de trabajadores unidos con la finalidad de mejorar sus condiciones en el lugar o fuente del trabajo o incluso ejercer su defensa por abuso en sus derechos de la patronal.
- Diferencia por la propia naturaleza de las indemnizaciones por violaciones a la Ley federal del trabajo y las que nacen por la violación de derechos personalísimos del trabajador de corte puramente civil, daño moral.
- Entidades sujetas o susceptibles de sufrir daños por violación a los derechos personalísimos.

Se pretende que se reconozcan al trabajador y a los grupos gremiales incluidos en los sindicatos minoritarios, los siguientes derechos:

- a. El derecho de contar con permisos o licencias con goce de sueldo otorgadas por el patrón.
- b. El trabajador tendrá el derecho en cualquier momento, de afiliarse al sindicato minoritario de su elección para la promoción, mejora y defensa de sus intereses.
- c. El patrón está obligado a otorgar los permisos o licencias con goce de sueldo, desde el momento en que el sindicato que lo requiera, y por el tiempo de duración del encargo sindical.
- d. El patrón podrá negarse a otorgar los permisos o licencias con goce de sueldo con causa justificada, y en caso de ser otorgadas, únicamente podrán ser canceladas mediante resolución judicial, en la que acredite la causa fundada.

La libertad del trabajador a agremiarse con fines de defensa de sus derechos, es derecho que acompaña la naturaleza del ser humano. Este derecho está reconocido en nuestra constitución promulgada en 5 de febrero de 1917, en su artículo 123. En la legislación federal también se reconoce este derecho y la reforma de 2019, fue originada, entre otras causas, por la existencia de sindicatos de protección a la empresa o mejor llamados sindicatos que carecen de representación legítima dentro de la fuente de trabajo, ejemplos: líderes charros sindicales, aquellos que se alejaban de los intereses de mejora y defensa de los derechos de la clase

trabajadora y se alineaban a los del propio patrón. Así se planteó y aprobó en nuestro orden jurídico nacional en su última reforma, que el trabajador, considerado como el núcleo en sus derechos naturales, de carácter inalienables, se le reconoció el de la “libre asociación sindical”, pudiendo formar o incluso agremiarse a cualquiera agrupación ya existente con fines de mejorar y proteger sus condiciones laborales.

El interés de la mayoría profesional en la fuente de trabajo es contemplado en varios dispositivos de nuestra ley laboral en vigor, pero advertimos que el concepto da lugar por su contenido gramatical a conclusiones equivocadas en unos casos y en otros, ambiguas. Resulta difícil distinguir el concepto a que se refiere a los profesionistas que gramaticalmente se refiere “profesores”, lo que consideramos es impreciso por usar la palabra «profesionales» que por lógica excluye a los no profesionales. El significado genérico del término usado en la ley, y no un sentido estricto, ocasiona que en la realidad los gremios sindicales hayan: maestros, artesanos, aprendices, etc.; sin olvidar: a los técnicos, artistas, músicos etc., todos ellos pueden formar un gremio por su actividad o especialidad dentro de una misma fuente de trabajo. También existe el hecho, de que los referidos trabajadores pueden encontrarse en una sola fuente de trabajo, bajo un mismo contrato colectivo y una agrupación sindical determinada.

Por ello, se debe poner énfasis en lo que se refiere “interés profesional de los trabajadores en una fuente de trabajo”, concepto que la ley de la materia a la fecha no ha resuelto con claridad, atendiendo a las particularidades advertidas, pero consideramos que todo se resuelve y puede resolverse bajo la razón de que el trabajador pueda elegir libremente a que gremio, al cual, que se desea pertenecer en un lugar de trabajo.

El conflicto actual que la reforma trata y pretende resolver, tiene como uno de sus orígenes la falta de claridad sobre los derechos que tendrá el trabajador, que decida crear o separarse de un gremio determinado, del que se presume generalmente que representa el mayor interés en una fuente de trabajo determinada. En la práctica,



ese gremio tiende a aislar y discriminar a otros miembros que no son parte de su grupo, luego entonces, surge la pregunta: ¿cómo resolver ese conflicto?

Otro punto para considerar, son las prerrogativas o derechos adquiridos por los líderes o dirigentes gremiales de los sindicatos mayoritarios, obtenidos en pactos colectivos como lo son los permisos o licencias sindicales con goce de sueldo. Pactos que son particulares a cada empresa y gremio, por sus condiciones y necesidades variantes, incluyéndose, a aquellos pactos con cláusulas superiores de industria llamados: contrato-ley de la industria: caso del hule, radio y televisión etc.

Al respecto, debemos señalar que en nuestro estudio de criterios emitidos por la cuarta sala de la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, hay en añejo criterio aislado emitido en 1963 a la letra dice:

PERMISOS VERBALES CONCEDIDOS AL TRABAJADOR, PARA FALTAR POR CUESTIONES SINDICALES. Si ha sido costumbre en una empresa de hilados y tejidos dada la naturaleza de las labores que ahí se desempeñan, el solicitar y otorgar, respectivamente, cualquier permiso al trabajador para faltar por cuestiones sindicales y en algunos casos particulares, o para retirarse del desempeño del trabajo, en forma verbal; ello es creíble, porque si bien es cierto que el contrato ley establece en sus cláusulas 69 y 70 que los permisos que se otorguen a los trabajadores para estar ausentes del trabajo se concederán por escrito en el caso del cumplimiento de funciones sindicales, se sobreentiende por el mismo texto de la cláusula 70 inciso a) que esto ocurre cuando se trata de comisiones que llevarán un tiempo indeterminado, pero no de comisiones accidentales a las que se refiere el ya citado artículo 111, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo, por otra parte, el mismo contrato ley en el artículo 102 establece la posibilidad de solicitudes verbales.

Amparo directo 5313/63. Patricio Cataño Mata. 21 de octubre de 1964. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Registro digital: 273676, Instancia: Cuarta Sala, Sexta Época, Materias(s): Laboral, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen LXXXVIII, Quinta Parte, página 20, Tipo: Aislada.

Al analizar el criterio señalado y consultando el Diario Oficial de la Federación, sección segunda, publicado el día viernes 24 de agosto de 1931, que publicó la Ley federal del trabajo, se concluye, que en un origen los permisos para ausentarse del trabajo en cumplimiento de funciones sindicales no eran con goce de sueldo, si no que por el contrario, el patrón podía considerarlo como un tiempo perdido en perjuicio del establecimiento, pues incluso podía descontársele de su salario al trabajador o que este compensara sus ausencias con un tiempo igual de trabajo efectivo.

Para mejor entendimiento, abundemos en el cuerpo normativo Laboral vigente en aquella época. El artículo 102 refiere los dispositivos que debían integrar el reglamento interior del trabajo, insistiendo que no considera los permisos para integrarse al sindicato por un cargo con goce de sueldo.

El artículo 111, fracción XI, textualmente decía:

Artículo 111. Son obligaciones de los patronos:

...

Fracción XI. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida a su patrón, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

Tanto en este caso, como en el señalado en la fracción anterior el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador, a no ser que este compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

Así tenemos otro criterio que considera a los permisos sindicales sin goce de sueldo emitido en la quinta época, año de 1942, por la misma Cuarta Sala, en similar sentido:

TRABAJADORES, LICENCIAS DE LOS, POR CUESTIONES SINDICALES. No por el hecho de que un contrato colectivo de trabajo establezca, en una de sus cláusulas, la obligación del patrono de conceder permisos sindicales a su personal, debe sostenerse que no puede ser despedido un trabajador que ha faltado a su trabajo sin causa justificada, por la sola circunstancia de haber solicitado de su sindicato, la licencia respectiva, pues esta Suprema Corte ha establecido que

efectivamente existe obligación patronal de conceder licencias a los trabajadores para el desempeño de comisiones sindicales, de acuerdo con la fracción XI del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, pero esta licencia debe ser solicitada, en todo caso; no bastando para justificar la falta, un simple aviso del sindicato, de haber conferido la licencia, ya que de acuerdo con la disposición misma de la ley, no es éste quien debe conceder el permiso, sino simplemente el conducto que debe seguir el interesado para solicitarlo.

Amparo directo en materia de trabajo 824/42. Alphas Avner. 26 de junio de 1942. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. Ponente: Eduardo Vasconcelos.

Así las cosas, consideramos que una solución actual y posible es plantear una reforma en la que el sindicato de nueva creación o minoritario que no representa el interés profesional del gremio, tenga por ministerio de ley, las mismas prerrogativas ya existen pactadas en una contracción colectiva previa, al respecto de los permisos con goce de sueldo para desempeñar un cargo sindical, es decir, una equiparación de las normas y condiciones que le rigen al titular o administrador del pacto colectivo en cuanto a los permisos sindicales con o sin goce de sueldo, para desempeñar un cargo en el sindicato, desde luego, ello deberá ser siempre proporcional a su interés que represente en el lugar del trabajo, salvo pacto en contrario, pues sucede que una fuente de las obligaciones es que el patrón conceda y se obligue mediante el pacto colectivo. Se cita como ejemplo, lo que establece el pacto colectivo en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social: "Permiso sindical con goce de sueldo íntegro: licencia con goce de sueldo íntegro, que se otorga a trabajadores que asumen representación en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, en los supuestos previstos por la Cláusula 42 del Contrato Colectivo de Trabajo". Entonces afirmamos que este tipo de permisos nacen del pacto colectivo y no directamente de un dispositivo de la ley de la materia.

No dejamos de lado que hay que estudiar, si el gremio finalmente es mayoritario por su especialidad o técnica o incluso profesionalidad como sucede con los de la construcción, de ahí, la regla debe ser específica y no genérica. Ejemplo: para entendimiento. Fuentes laborales que tienen separados sus gremios de técnicos y manuales agremiados y de los actores o artistas que también tiene sus miembros y

ambos son mayoritarios con contratos colectivos clausulado aplicable en tabuladores y condiciones de trabajo propias en la misma fuente laboral. Ejemplo A.N.D.A. y S.T.Y.M., ASOCIACIÓN NACIONAL DE ACTORES y el SINDICATO DE TÉCNICOS Y MANUALES, convergentes ambos en los foros de los estudios de filmación de la playa, ubicados en Rosarito, Baja California norte, México.

También debemos establecer que la representación por interés profesional mayoritaria en una fuente de trabajo, se obtiene real y directamente hasta la resolución en un juicio de titularidad, mediante la diligencia de prueba del recuento de los trabajadores. Retomando que hay contratos de protección que a veces los trabajadores ignoran su existencia, pues tienen como base el depósito de contratos colectivos firmados por sindicatos ilegítimos.

Nos apoyamos para la afirmación anterior en la jurisprudencia y tesis aislada siguiente:

ACCIÓN DE PÉRDIDA DE TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EL ACUERDO POR EL QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DETERMINA NO DAR TRÁMITE A LA DEMANDA SI EL SINDICATO ACTOR NO ACREDITA LA REPRESENTACIÓN DEL MAYOR INTERÉS PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA CODEMANDADA, ES ILEGAL APLICACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019.

**Hechos:** Diversos sindicatos demandaron la titularidad y administración de contratos colectivos de trabajo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje que conocieron de las demandas las desecharon y ordenaron su archivo definitivo bajo la consideración de que debía acreditarse la representación del mayor interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa codemandada. Contra esa determinación los actores promovieron juicio de amparo directo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el **acuerdo por el que una Junta de Conciliación y Arbitraje no tramita la demanda** promovida por un sindicato que ejercita la acción de pérdida de la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo por no acreditar la representación del mayor interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa codemandada, o como resultado

de la certificación de la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical, en el sentido de que no existe padrón de socios vigente del sindicato actor en la empresa, es ilegal.

**Justificación:** Lo anterior es así, porque de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, no se advierte disposición alguna que imponga al sindicato actor acreditar que cuenta con la representación o el mayor interés profesional de los trabajadores, o que los afiliados en su padrón laboran para la empresa codemandada, como requisitos de procedencia de la acción referida, ya que del artículo tercero transitorio del decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, de 24 de febrero de 2017, y octavo y décimo transitorios del decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo señalada, se colige que si bien serán aplicables las disposiciones de dicha ley en su texto anterior a las reformas referidas, en los juicios iniciados en fecha posterior a su entrada en vigor y que sean del conocimiento de las Juntas, ello únicamente acontece respecto de las disposiciones procesales, no así de las sustantivas, pues por lo que hace a éstas debe aplicarse la normativa constitucional y legal en sus textos posteriores a la entrada en vigor de dichas reformas, puesto que entrañan el reconocimiento de una serie de derechos que deben ser tutelados desde ese momento. En este contexto, los requisitos de procedibilidad necesarios para la admisión de una demanda deben ser atendidos a la luz de la ley anterior, en tanto que para la resolución de fondo del asunto deberán aplicarse las normas sustantivas reformadas, de manera que la procedencia o no de la acción de pérdida de titularidad de un contrato colectivo dependerá de la representación que efectivamente detente cada uno de los sindicatos – actor y demandado– lo cual deberá determinarse hasta el dictado del laudo y con base en la prueba de recuento que se ofrezca. De esta manera, la Junta podrá determinar si el sindicato del cual se demanda la pérdida de la titularidad del contrato colectivo, debe o no conservar esa representación, o si debe otorgarse a favor del sindicato que la demandó.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3/2020. Unión de Trabajadores de la Industria del Transporte y sus Actividades Conexas de la República Mexicana "1o. de

Mayo". 5 de marzo de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Armando I. Maitret Hernández. Secretaria: Frida Rodríguez Cruz.

RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE. PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO QUE DEMANDAN TRES SINDICATOS. Conforme a los lineamientos establecidos en la tesis de jurisprudencia 4a./J.24/93, visible en la página veintidós de la Gaceta al Semanario Judicial de la Federación número 65, correspondiente al mes de mayo de mil novecientos noventa y tres, bajo el rubro: «RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMISIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO», y de la interpretación que ya en la misma se hace, de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la cual concluye que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino también que dicha mayoría corresponda a la de los trabajadores de la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional; cabe concluir que cuando la contienda por la titularidad y administración del contrato colectivo se da entre tres agrupaciones sindicales, no solamente se debe obtener la mayoría de los votos de los trabajadores que concurren al recuento, sino también la mayoría de los trabajadores de la empresa, pero teniendo en cuenta que esta última debe determinarse con base a que los sindicatos que contienden son tres, por lo que no es dable exigir que el ganador obtenga un porcentaje mayor del cincuenta por ciento de los votos de los trabajadores de la empresa, sino mayor que los demás en proporción al número del total de los trabajadores y agrupaciones contendientes. Se llega a la anterior conclusión, porque tratándose del conflicto colectivo de trabajo, suscitado con motivo de la titularidad del contrato colectivo, entre más de dos agrupaciones sindicales, la mayoría que exige la ley para acreditar la representación necesaria de los trabajadores, no puede determinarse estableciéndose un porcentaje de la mitad más uno, pues con ello se estaría estableciendo un requisito que la ley no contiene, pues en ella solamente se establece la exigencia de una mayoría de trabajadores, mayoría que sólo puede determinarse tomando en consideración en forma proporcional el número de sindicatos que contiendan en el recuento para tratar de acreditar la representatividad de los trabajadores y el número de trabajadores de la empresa.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 476/94. Unión de Trabajadores Industriales, Empleados y Oficinistas de Saltillo. 27 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.<sup>2</sup>

El criterio anterior resuelve el tema de un conflicto en donde contendieron más de dos sindicatos que pretendían obtener declaración de que representan un interés profesional en determinada empresa, considerando que el principio aplicado al dictar la resolución, puede ser observado incluso acogido o incorporado actualmente por el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** en su normativa interna para obtener la Constancia de Representatividad que estableció la reforma en la ley laboral en vigor.

La **constancia de representatividad**, es el documento con el cual se acredita que un sindicato representa los intereses de los empleados y consecuentemente puede negociar y celebrar un contrato colectivo de trabajo CCT con el empleador, y, en su caso, emplazarlo a huelga; por lo incluso debe adjuntarse al momento de solicitar la firma del colectivo con el patrón, instrumento que para efectos de validez en sus efectos tiene que estar depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad, la cual, de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente.

La mayor representatividad se obtiene en nuestro sistema, a diferencia de otros, **a través de dos vías -la audiencia electoral y la irradiación-** y en dos ámbitos distintos -el estatal y el de Comunidad Autónoma.

---

<sup>2</sup> Registro digital: 209344, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Materias(s): Laboral, Tesis: VIII.2o.38 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV, febrero de 1995, página 207, Tipo: Aislada.

Si algún otro sindicato quisiera adherirse a la solicitud, así lo manifestará ante el Centro Federal Laboral, dentro de los 10 días siguientes a la publicación del aviso de solicitud, para lo cual tendrá que demostrar que cuenta con el treinta por ciento de respaldo de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo CCT.

Por ello, la organización sindical debe solicitar su constancia respectiva ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, siempre y cuando acredite tener el respaldo de al menos el treinta por ciento de los colaboradores cubiertos por el CCT, art. 390-Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien, esto garantiza los principios de representatividad en las organizaciones de los trabajadores y da certeza en la firma, el registro y el depósito de los contratos, también genera seguridad al empleador, porque puede confirmar que el sindicato que le solicitó negociar el CCT cuenta con el respaldo de los trabajadores, y por lo tanto, no está frente a un gremio extorsionador.

Requisitos para obtener la Constancia de Representatividad.

- Solicitud por escrito con nombre y firma autógrafa del representante legal que lleva a cabo la petición por el secretario general o el que asigne la directiva conforme al numeral 376 de la LFT. En este caso, la plataforma genera un documento con los datos aportados, la cual deberá signarse y ser escaneada en formato PDF, para posteriormente cargarla al sistema.

Si el representante sindical cuenta con su e.firma, la plataforma permite que la solicitud se firme con ella.

- Listado de trabajadores con nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa que respalden al sindicato solicitante en el que se acredite, como ya se comentó, que el sindicato cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los empleados el Centro conservará en secreto y bajo su más estricta responsabilidad los datos de los trabajadores listados, en formato PDF y Excel.



- Indicar el número total de la plantilla laboral que confirma contar con al menos el treinta por ciento del apoyo de los colaboradores.
- Identificación oficial del representante legal credencial de elector, pasaporte vigente, cédula profesional o cartilla militar, en formato PDF a color.
- Documento que acredite personalidad y representación de la persona que realiza la gestión poder notarial, acta constitutiva, acta de asamblea, poder general amplio para pleitos y cobranzas o toma de nota.
- RFC y datos de contacto del patrón correo electrónico o número telefónico.
- Datos de identificación del patrón o centro de trabajo y la actividad a la que se dedica.
- Domicilio para oír y recibir notificaciones correspondientes.
- Ámbito de aplicación; y
- Documentos adicionales que se consideren.

También consideramos de importancia por estar interrelacionado con las fuentes de trabajo, mencionar que debe observarse el principio de «conservación de la empresa» que extraemos del artículo 1, párrafo segundo, de la Ley de concursos mercantiles, que reza: “Es de interés público conservar las empresas y evitar que el incumplimiento generalizado de las obligaciones de pago ponga en riesgo la viabilidad de las mismas y de las demás con las que mantenga una relación de negocios...” ; bajo esa razón legal, consideramos, que del ejercicio que realice el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para expedir la Constancia de Representatividad en el caso de que más de dos sindicatos de una misma fuente la soliciten, se obtenga al mayoritario y como consecuencia al minoritario o minoritarios.

En ese orden, proponemos en la presente iniciativa, que debe de restringirse por conservación de la empresa el número de sindicatos minoritarios, estableciendo como mínimo que este debe contar cuando menos con el diez por ciento, de la plantilla de la fuente laboral, tomando en cuenta desde luego sus particularidades.

Luego entonces, se considerará sindicato minoritario aquel que cuente con el diez por ciento, de respaldo de los trabajadores en una fuente de trabajo, y podrá obtener

la respectiva constancia de representatividad para intervenir con propuestas en la celebración y revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo con el Patrón, desde luego para el mejoramiento y defensa de las Condiciones Generales de Trabajo en la empresa.

El Sindicato minoritario, podrá coaligarse en todo tiempo con su homologo que representa el mayor interés de los empleados para negociar y celebrar un Contrato colectivo de trabajo y consecuentemente revisar Condiciones Generales en la Fuente de Trabajo e incluso conjuntamente emplazar a huelga.

Citamos que el recuento de trabajadores y su idoneidad y el concepto de coalición son conceptos definidos en los siguientes criterios:

#### RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO.

De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro "RECUESTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO", se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino que debe demostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional. Por lo tanto, al contar con la voluntad del mayor número de trabajadores que simpatizan con determinado sindicato, se alcanzan las mejoras contractuales a las que aspiren los trabajadores en la empresa, sin que estos beneficios pudieran obtenerse, si sólo una minoría, en relación con la totalidad de los trabajadores de una empresa, obtuviera la titularidad y administración de un contrato colectivo, situación que podría suceder si obteniéndose la mayoría de los votos en el desahogo de una prueba de recuento, no constituyera la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Contradicción de tesis 12/91. Entre los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretaria: Consuelo Guadalupe Cruz Ramos.

Tesis de Jurisprudencia 24/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Nota: La Segunda Sala al resolver la solicitud de modificación de jurisprudencia 5/2009, determinó apartarse del criterio contenido en esta tesis según se desprende de la tesis que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, mayo de 2009, página 259, de rubro: "RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA RELATIVA, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO."<sup>3</sup>

COALICION DE TRABAJADORES O PATRONES. TIENE LEGITIMACION PROCESAL ACTIVA PARA PROMOVER JUICIO DE AMPARO.

El capítulo primero del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, de primero de mayo de 1970, reconoce la libertad de trabajadores y patrones para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo la coalición como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"; y aunque ese cuerpo legislativo no contiene ninguna disposición reconociendo expresamente personalidad jurídica a la coalición, como lo hace respecto a los sindicatos, federaciones y confederaciones, tal situación debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de

---

<sup>3</sup> Registro digital: 207784, Instancia: Cuarta Sala, Octava Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 4a./J. 24/93, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 65, mayo de 1993, página 22, Tipo: Jurisprudencia.

<sup>5</sup> Registro digital: 253872, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Materias(s): Laboral, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 87, Sexta Parte, página 23, Tipo: Aislada.

personalidad a tal agrupamiento, si éste se integra conforme y para los fines establecidos por la propia ley y responde a sus exigencias, pues es inconcuso que siendo una institución reconocida por la ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica. En tales condiciones, la coalición de trabajadores o patrones, cuya personalidad jurídica haya sido reconocida por la autoridad del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la potestad común, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo.

#### TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 593/75. Coalición de Trabajadores de La Farmacia Vila, S.A. 26 de marzo de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Héctor Ruiz Elvira. <sup>5</sup>

En continuación y tratando de determinar la afectaciones que producen los actos ilícitos o de violencia sobre una persona y otras afectaciones que resultan en daños morales como la discriminación, encontramos entonces, que estos se encuentran tutelados la ley civil sustantiva federal en su numeral 1916, que reza: “Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas. Párrafo reformado DOF 10-01-1994 Cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo mediante una indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual. Igual obligación de reparar el daño moral tendrá quien incurra en responsabilidad objetiva conforme a los artículo 1913, así como el Estado y sus servidores públicos, conforme a los artículos 1927 y 1928, todos ellos del presente Código.”

Consideramos que la discriminación laboral da lugar al reclamo de daño moral.

Debemos dejar de lado los daños y enfermedades profesionales que se encuentran en nuestro orden laboral producidos por riesgos o accidentes de trabajo, de obvia y

distinta naturaleza al Derecho Civil, es decir, estos son de corte eminentemente laboral.

La tesis siguiente nos establece la vía de reclamo idónea para el reclamo del daño moral sufrido por un trabajador

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.

A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante la presencia de un acto discriminatorio en el ámbito laboral, aunado a la indemnización surgida a partir del daño que en su caso se presente en el asunto concreto, es posible que el juzgador establezca determinadas medidas que tengan un efecto disuasorio en quien emitió el acto discriminatorio para que en un futuro se abstenga de realizar ese tipo de actos. La justificación de tales medidas consiste en las implicaciones no sólo respecto a la persona concreta, sino también sociales que produce la discriminación y, por tanto, en la necesidad de erradicar los actos de tal índole. Las medidas reparatorias pueden ser de diversa naturaleza, pero deben ser medidas suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo trazado, sin que impliquen un alejamiento de la función resarcitoria de las sanciones impuestas por los Jueces, ya que responden a la necesidad de prevenir futuras actuaciones contrarias al principio de igualdad de trato. La posibilidad de imponer este tipo de medidas responderá a un análisis emprendido por el juzgador en cada caso concreto, evaluando los elementos de convicción que deriven de la secuela procesal, y tomando en consideración, acorde a los hechos concretos, la necesidad de imponer una medida ejemplar a quien emitió el acto discriminatorio, la intencionalidad mostrada, la posible existencia de diversos hechos que demuestren una sistematicidad de actos discriminatorios y demás elementos que pudiesen revelar un contexto

agravado de discriminación. Entre las medidas que es posible imponer, destaca la fijación de una suma dineraria adicional, debiendo responder el monto a los parámetros indicados con anterioridad, por lo que no solamente se castigan conductas de especial gravedad, sino que se busca prevenir la reiteración de situaciones semejantes en el futuro, tanto por parte de quien emitió el acto en concreto, como el resto de personas que podrían hacerlo, es decir, también se satisface una función ejemplarizadora. Sin embargo, en caso de que se opte por imponer una sanción disuasoria de índole económica, debe señalarse que la cantidad fijada deberá responder a las características y elementos que deriven del caso en particular, sin que la necesidad de imponer una medida ejemplar deba traducirse en un monto insensato que carezca de conexión lógica con la secuela procesal, esto es, la discrecionalidad a la que responde la medida disuasoria no debe confundirse con una arbitrariedad por parte del juzgador. Es importante señalar que los Jueces civiles podrán imponer medidas reparatorias, las cuales pueden estar dirigidas tanto a inhibir futuras conductas o prácticas discriminatorias, como a resarcir las consecuencias derivadas de la vulneración. En el ámbito de las convocatorias laborales, tales medidas pueden consistir en la exigencia de una disculpa pública por parte de la empresa empleadora o la publicación de la sentencia que determina la inconstitucionalidad de la convocatoria discriminatoria. Lo anterior, sin perjuicio de la posible procedencia del daño moral.

Amparo directo en revisión 992/2014. Rosario del Carmen Pacheco Mena y otros. 12 de noviembre de 2014. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien formuló voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, quien formuló voto concurrente en el que se apartó de las consideraciones contenidas en la presente tesis. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular.

Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.<sup>6</sup>

Por último, consideramos que una entidad o sindicato no puede ser afectada de los derechos de la persona física, es decir, no puede sufrir discriminación.

### **JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA**

En nuestra legislación vigente laboral, se establece que el ejercicio de libertad de asociación del trabajador dentro de la fuente de trabajo, para la mejora de las condiciones de trabajo es poder formar un sindicato cuando concurren un número cuando menos de veinte trabajadores, pero se considera que ese hecho no lo establece automáticamente como un gremio minoritario para los efectos de esta propuesta de reforma aunque su conformación sea la de la mejora y la lucha por las condiciones generales en la fuente de trabajo, sino que además debe ser considerado con un peso específico del interés de la clase trabajadora, legitimada entonces por el empleador para negociar cuestiones de corte laboral, afirmamos entonces, que la legislación ya tiene la forma y método para saber cuánto interés específicamente representa un grupo gremial respecto de los trabajadores de una fuente de trabajo determinada, ello es importante pues es el peso específico de los empleados agrupados para que puedan intervenir frente al patrón a negociar y no pulverizar la unidad de los trabajadores, en claro perjuicio de poder elevar propuestas a la hora de pactar o revisar cuestiones de clausulado ordinario y lo más importante de tabuladores y salarios.

Por lo anterior, es que hemos propuesto que el diez por ciento, salvo su mejor opinión, es una tasa prudente para que el ejercicio que lleve a efecto el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal al expedir la constancia de

---

<sup>6</sup> Registro digital: 2008259, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Civil, Tesis: 1a. IV/2015 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 14, enero de 2015, Tomo I, página 756, Tipo: Aislada.

representatividad de los trabajadores agrupados en una fuente laboral, establezca al mismo tiempo al mayoritario y consecuentemente al minoritario.

Advertimos que, actualmente existen en la Ley Federal del Trabajo, las Condiciones ya previstas para el caso de que cualquier sindicato se pueda adherir al ejercicio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para la obtención de la constancia que determine el interés profesional que tienen los gremios sindicales en una empresa determinada. Ello es un beneficio para todos los grupos que se encuentran en una fuente de trabajo formados como sindicatos, pues pueden aspirar en todo tiempo a obtener la constancia de mayoría de interés profesional en lugar de trabajo, ello en esencia de la democracia, traducida en la libertad del trabajador ejercida mediante su voto de elección de un gremio sindical en un recuento.

Así todos los sindicatos podrán y deberán pujar por mejorar las condiciones que rigen en una fuente de trabajo y los trabajadores en el ejercicio de su libertad democrática podrán elegir al mejor gremio que consideren idóneo para negociar sus derechos laborales.

Aquí debemos establecer, que la razón de que existan los Contratos Colectivos de trabajo y Contratos Ley de Industria, es el de contener cláusulas superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, pues de lo contrario resultarían absurdas en su celebración, es decir, si nada más su clausulado repitiera las mismas normas que rigen en aplicación a falta de pacto caso de los sindicatos de protección.

Además, sabido es, que un pacto laboral que contenga renunciaciones a los derechos de la trabajadora establecidos en los cuerpos de las leyes aplicables en materia laboral, se sancionara con tenerlas por no puestas, así como la contradicción de disposiciones debe siempre resolverse a favor de la parte débil de la relación laboral.

La coaligación es una forma importante de la lucha por los intereses de los trabajadores, ha sido utilizada históricamente en nuestro orden laboral en múltiples y variadas ocasiones, y, en este caso en particular se considera como una de las formas de acción para luchar por los objetivos de la conformación de los sindicatos



para las mejoras y defensas de las conquistas laborales, dese luego, considerando que para la estabilidad de la empresa, solo pueda resultar emplazada por firma revisión o incluso emplazamiento a huelga, como ya se advirtió, por el gremio representante del mayor interés de los trabajadores en la fuente de trabajo, por ello es de importancia la obtención de la constancia de mayoría para darle una clara legitimación a esas acciones.

Se reitera, en la propuesta, el trabajador por escrito debe avisar al patrón que dirija la cuota de aportación voluntaria a él sindicato de su elección, ello porque el empleador debe respetar tal disposición, ya que esta es una deducción de salario devengado, que por obviedad no le pertenece su disposición, so pena de reclamo por en vía jurisdiccional por mala disposición. Esa cuota se considera un apoyo para que los sindicatos tengan los medios que les permitan luchar por los intereses de sus agremiados. En caso de inobservancia o incumplimiento de la entrega de las cuotas sindicales a que se refiere este concepto, se establece como interés legal el nueve por ciento, anual a favor del sindicato que resultó electo por el trabajador, interés legal por cierto idéntico al establecido en materia civil sustantiva, considerándose prudentemente aplicable al caso.

Por lo anteriormente expuesto y fundamentado se propone la siguiente:

**Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción X y se adicionan un párrafo al mismo del artículo 132, se adicionan cuatro párrafos al artículo 388, y se reforma la fracción IX, del artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la Diputada Federal Susana Prieto Terrazas, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento de Regeneración Nacional MORENA.**

A continuación, se transcribe la propuesta de mérito:

## Ley Federal del Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I a IX...</p> <p>X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;</p>	<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I a IX...</p> <p>X.- Permitir a los trabajadores ausentarse para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. <b>En caso de tratarse de una comisión permanente en el sindicato, el empleador otorgará permiso con goce de sueldo durante el tiempo del encargo. El trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;</b></p>

<p><b>Sin correlativo</b></p>	<p><b>Se considerará que los trabajadores desempeñan un cargo permanente sindical cuando ejercerzan facultades de representación, dirección, funcionamiento o administración, sea cual fuere su denominación dada en estatutos, los cuales serán preferidos por el empleador para gozar de los permisos con goce de sueldo a que se refiere el párrafo anterior.</b></p>
<p><b>Artículo 388.-</b> Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I a III... ... Sin correlativo</p>	<p><b>Artículo 388.-</b> Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I a III... ... <b>El patrón que reciba la comunicación escrita por parte del trabajador en ejercicio de su libertad de elección de pertenecer a una organización sindical determinada, estará obligado a cubrir a favor de esta la cuota sindical pactada en la contratación colectiva vigente en la fuente de trabajo. En caso de inobservancia o incumplimiento de la entrega de las cuotas sindicales a que se refiere esta disposición, se establece como interés legal, el nueve por ciento anual a favor del sindicato que resultó electo por el trabajador.</b></p>

**Salvo pacto en contrario, la contratación colectiva que rija las relaciones laborales del patrón para con sus trabajadores en la fuente de trabajo, será aplicable por equiparación a aquellos sindicatos que no cuenten con una representación de interés profesional mayoritaria.**

**Se considerará sindicato minoritario aquel que cuente con el diez por ciento, de respaldo de los trabajadores en una fuente de trabajo, pudiendo obtener la respectiva constancia de representatividad para los efectos de intervenir con propuestas para la defensa de las Condiciones Generales de Trabajo en la empresa.**

**El Sindicato minoritario podrá coaligarse en todo tiempo con el Sindicato que represente el mayor interés profesional de los empleados, para negociar y celebrar contrato colectivo de trabajo, revisar condiciones generales en la fuente de trabajo e incluso emplazar a huelga.**

<p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá: I a VIII... IX. Permisos y licencias;</p>	<p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá: I a VIII... IX. <b>Permisos y licencias en general y en lo especial a lo que se refiere el artículo 132, fracción X;</b></p>
---	--

**DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN X, Y SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL MISMO DEL ARTÍCULO 132, SE ADICIONAN CUATRO PÁRRAFOS, AL ARTÍCULO 388, Y SE REFORMA LA FRACCIÓN IX DEL ARTÍCULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SINDICATOS MINORITARIOS.**

**Único.** Se reforma la fracción X, y se adiciona un párrafo al mismo del artículo 132, se adicionan cuatro párrafos, al artículo 388, y se reforma la fracción IX del artículo 423 de la ley federal del trabajo, en materia de sindicatos minoritarios para quedar como sigue:

**Artículo 132.-** Son obligaciones de los patrones:

I al IX...

X.- Permitir a los trabajadores ausentarse para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. **En caso de tratarse de una comisión permanente en el sindicato, el empleador otorgará permiso con goce de sueldo durante el tiempo del encargo. El trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;**

**Se considerará que los trabajadores desempeñan un cargo permanente sindical cuando ejerzan facultades de representación, dirección, funcionamiento o administración, sea cual fuere su denominación dada en estatutos, los cuales serán preferidos por el empleador para gozar de los permisos con goce de sueldo a que se refiere el párrafo anterior.**

**Artículo 388.-** Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I a III...

...

**El patrón que reciba la comunicación escrita por parte del trabajador en ejercicio de su libertad de elección de pertenecer a una organización sindical determinada, estará obligado a cubrir a favor de esta la cuota sindical pactada en la contratación colectiva vigente en la fuente de trabajo. En caso de inobservancia o incumplimiento de la entrega de las cuotas sindicales a que se refiere esta disposición, se establece como interés legal, el nueve por ciento anual a favor del sindicato que resultó electo por el trabajador.**

**Salvo pacto en contrario, la contratación colectiva que rija las relaciones laborales del patrón para con sus trabajadores en la fuente de trabajo, será aplicable por equiparación a aquellos sindicatos que no cuenten con una representación de interés profesional mayoritaria.**

**Se considerará sindicato minoritario aquel que cuente con el diez por ciento de respaldo de los trabajadores en una fuente de trabajo, pudiendo obtener la respectiva constancia de representatividad para los efectos de intervenir con propuestas para la defensa de las Condiciones Generales de Trabajo en la empresa.**

**El Sindicato minoritario podrá coaligarse en todo tiempo con en el Sindicato que represente el mayor interés profesional de los empleados, para negociar y celebrar contrato colectivo de trabajo, revisar condiciones generales en la fuente de trabajo e incluso emplazar a huelga.**

**Artículo 423.-** El reglamento contendrá:

I a VIII...

**IX. Permisos y licencias en general y en lo especial a lo que se refiere el artículo 132, fracción X;**

**TRANSITORIO**

**Único.** - El presente decreto entre en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Palacio Legislativo de San Lázaro a 22 de marzo de 2023.



**SUSANA PRIETO TERRAZAS  
DIPUTADA FEDERAL**

**Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura****Junta de Coordinación Política**

**Diputados:** Moisés Ignacio Mier Velasco, presidente; Jorge Romero Herrera, PAN; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máynez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Ángel Xarriel Espinosa Cházaro, PRD.

**Mesa Directiva**

**Diputados:** Santiago Creel Miranda, presidente; vicepresidentes, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Nohemí Berenice Luna Ayala, PAN; Marcela Guerra Castillo, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Saraí Núñez Cerón, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; Olga Luz Espinosa Morales, PRD.

**Secretaría General****Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

**Director:** Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

**Apoyo Documental:** Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>