



AFL-CIO

AMERICA'S UNIONS

**American Federation
of Labor and
Congress of Industrial
Organizations**

815 16th St., NW
Washington, DC 20006

202-637-5000

aflcio.org

EXECUTIVE COUNCIL

RICHARD L. TRUMKA
PRESIDENT

ELIZABETH H. SHULER
SECRETARY TREASURER

TEFERE A. GEBRE
EXECUTIVE VICE PRESIDENT

Michael Sacco
Robert A. Scardelletti
Harold Schallberger
Clyde Rivers
Cecil Roberts
Leo W. Gerard
Gregory J. Junemann
RoseAnn DeMoro
Fred Redmond
Matthew Loeb
Randi Weingarten
Fredric V. Rolando
Dlann Woodard
Newton B. Jones
D Michael Langford
Baldemar Velasquez
James Boland
Bruce R. Smith
Lee A. Saunders
Terry O'Sullivan
Lawrence J. Hanley
Loretta Johnson
James Callahan
DeMaurice Smith
Sean McGarvey
J. David Cox
David Durkee
D. Taylor
Kenneth Rigmaiden
Stuart Appelbaum
Harold Daggett
Bhairavi Desai
Paul Rinaldi
Mark Diamondstein
Dennis D. Williams
Cindy Estrada
Capt. Timothy Canoll
Sara Nelson
Lori Pelletier
Marc Perrone
Jorge Ramirez
Eric Dean
Joseph Sellers Jr.
Christopher Shelton
Lonnie R. Stephenson
Richard Lanigan
Robert Martinez
Gabrielle Carteris
Mark McManus
Elissa McBride
John Samuelson
George E. McCubbin III
Vonda McDaniel
Gwen Mills
Charles Wowkanech

January 25, 2018

Mr. Matthew Levin, Director
Office of Trade and Labor Affairs
Secretary of the National Administrative Office
US Department of Labor
200 Constitution Ave., NW
Washington, DC 20210

Email: levin.matthew@dol.gov

Dear Mr. Levin:

Please find the attached submission by the AFL-CIO and Mexico's National Workers Union (UNT) filed with the U.S. National Administrative Office of the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC -- the labor side agreement to NAFTA) arguing that Mexico is out of compliance with its labor obligations.

Sincerely,

Cathy Feingold
International Director

CF/jhl

PUBLIC COMMUNICATION TO THE U.S. NAO

Public Communication to the U.S. National Administrative Office under the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) Concerning the Introduction of Reforms to the Federal Labor Law of Mexico that would Weaken Fundamental Labor Rights, including the Right to Freely Associate, to Organize and to Bargain Collectively

Submitted by:

American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)

Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

January 25, 2018

I. Introduction

Labor law and practice in Mexico have long prevented workers from fully exercising their right to freedom of association and to bargain collectively, among other rights. The heart of the problem is the “protection contract,” which is a “collective agreement” signed between an employer and an employer-dominated union without the involvement or even knowledge of the workers the union is supposed to represent. In some cases, contracts are signed even before a company hires its first worker.¹ The purpose of the protection contract is to lock in low wages and “protect” the employer from having an independent union in the workplace – which would insist on better wages and working conditions. Indeed, most protection contracts give employers broad discretion to fix wages, working hours and other conditions of work. Tragically, this has meant that millions of Mexican workers continue to work extremely long hours (the longest hours among OECD countries)² for very low wages (the lowest average wages among OECD countries)³, in hazardous working conditions, and with no effective means to vindicate their rights once violated. The enormous wage disparity between Mexico and the United States has not changed during the 24 years since NAFTA was ratified.⁴

Once the protection contract is registered, it is extremely difficult to form another union in the workplace and sign a new, legitimate collective bargaining agreement. When workers do attempt to rid themselves of an employer-dominated union through a *recuento* election, the employer, the employer-dominated union and the government collude to intimidate the workers through delays, verbal threats, physical violence and dismissal.⁵ The elections are often set up to ensure that the democratic union loses the election.

This system continues because the Mexican labor authorities allow it to happen. At the state level, protection contracts are registered with local Conciliation and Arbitration Boards (CAB), on which the employer-dominated unions holding the protection contracts are the sole worker “representatives.” Mexico’s CABs have been widely criticized for inefficiency, political bias and corruption. Despite recent constitutional reforms in 2017 (explained below), these serious problems continue apace.

The ILO Committee on Freedom of Association has issued several reports on a complaint brought by IndustriALL Global Union and several Mexican unions (CFA Case No. 2694) that examines the problem of protection contracts in great detail. In its 370th report (para. 567), issued on 31

¹ See, e.g., David Welch and Nacha Cattán, “How Mexico’s Unions Sell Out Autoworkers,” *Bloomberg*, May 5, 2017, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-05/how-mexico-s-unions-sell-out-autoworkers>.

² <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

³ <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm#indicator-chart>

⁴ The Conference Board, International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing, 2015 - Summary Tables, <https://www.conference-board.org/ilcprogram/index.cfm?id=38269>

⁵ See, e.g., Heather L. Williams. “Of Labor Tragedy and Legal Farce: The Han Young Factory Struggle in Tijuana, Mexico,” *Social Science History*, Vol. 27, No. 4, Special Issue: Labor Internationalism (Winter, 2003), pp. 525-550, <http://www.istor.org/stable/40267825>.

October 2013,⁶ the CFA made the following recommendations: (a) in dialogue with trade unions, to evaluate the impact of the legislative reform on the questions raised in the CFA complaint and to identify any issues that remain unresolved in law or practice; (b) to keep it informed in this regard; (c) and to avail itself, if it so wishes, of ILO technical assistance in the framework of the evaluation process of national law and practice. Further, the ILO Committee on the Application of Standards, upon its examination of the application of Convention 87 by Mexico in 2016, concluded that the state must “engage in social dialogue with a view to enacting the President’s proposed reforms to the Constitution and federal labour law as soon as possible and reinforce social dialogue with all workers’ and employers’ organizations including through any additional complementary legislation.”⁷ The Government of Mexico (GOM) has yet to comply with these ILO recommendations.

The U.S. State Department’s 2016 Human Rights report echoed the findings of previous reports in concluding that: “The government, including the CABs, did not consistently protect worker rights. The government’s common failure to enforce labor and other laws left workers with little recourse regarding violations of freedom of association, poor working conditions, and other labor problems. The CABs’ frequent failure to impartially and transparently administer and oversee procedures related to union activity, such as union elections and strikes, undermined worker efforts to exercise freely their rights to freedom of association and collective bargaining.”⁸

The issue of protection contracts was also central to previous cases filed under the NAALC. See, e.g., Submission 9702 (Han Young)⁹ and Submission 9703 (ITAPSA)¹⁰, which led to a 2000 Ministerial Agreement.¹¹

On December 1, 2012, the GOM enacted amendments to the Federal Labor Law. While the law did address some issues, it did not take sufficient measures to limit the widespread practice of protection contracts. For example, it outlawed the practice whereby employer-dominated unions could ‘exclude’ discontented workers from membership and thus effectively having them fired. Labor boards were also required to publish information on the unions’ by-laws and collective bargaining agreements that they registered online (Article 391bis).¹² In practice, the GOM failed to provide access to such documents in most of the country, and employers did not post CBAs in the workplace. The 2012 amendments also promoted greater subcontracting and significantly weakened penalties and remedies for violations of the law.

⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3143916

⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3284583

⁸ U.S. Department of State, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Country Reports on Human Rights Practices for 2016, Mexico, Section 7(a)

⁹ [https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/Public%20Report%209702%20\(Han%20Young\).pdf](https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/Public%20Report%209702%20(Han%20Young).pdf)

¹⁰ https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/US_97-03_ITAPSA_report.pdf

¹¹ <https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/minagreement9702-9703.htm>

¹² Employers could also be required to post or disseminate collective bargaining agreements in their workplace. In 2016 STPS promulgated an “Inspection Protocol” that requires labor inspectors to ask workers if they are familiar with their CBA. If not, the Inspector should order the company to post the CBA (e.g. on bulletin board) as a remedy. See, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/103560/Protocolo_Contratacion_Colectiva.pdf

On April 28, 2016, in anticipation of entry into the Trans Pacific Partnership trade agreement, Mexico's President Enrique Peña Nieto sent to the Senate proposed reforms to the Constitution. The reforms were meant to accomplish three things. First, they would eliminate the CABs and transfer their legal functions to the judicial branch. Prior to referral to the courts, conciliation would be carried out by "specialized and impartial" federal and local level conciliation centers.¹³ Second, the administrative functions of the CABs, such as union registration, would be dealt with by a new decentralized and autonomous federal entity whose president would be voted on by the Senate.¹⁴ Third, elections to determine the outcomes of conflicts between unions, the election of union leaders and requests for bargaining, would be "personal, free, universal and secret" and for purposes of collective bargaining the union would have to demonstrate that it represents workers at the workplace if it seeks a strike notice to oblige the employer to bargain.¹⁵

The reforms were adopted in the Senate on October 13, 2016, ratified by a majority of the Mexican states by January 12, 2017 and entered into force on February 24, 2017. The reforms did address some of the key criticisms that have been raised by the global trade union movement. However, the reforms require the enactment of secondary legislation. Unfortunately, as explained in Section III, the proposed secondary legislation undermines the letter and spirit of the constitutional reforms.¹⁶ Further, the bill amends the labor law concerning matters which are wholly unrelated to the constitutional reforms, and which will have a serious negative effect on workers' rights.

II. Statement of Jurisdiction

A. NAO Jurisdiction

NAO jurisdiction to review this submission is authorized by Article 16(3) of the NAALC, which grants each NAO power to review public communications on labor law matters arising in the territory of another party. This submission involves the introduction of amendments to the Federal Labor Law of Mexico that would substantially roll back existing labor rights protections and, further, would codify practices that violate the rights protected under the NAALC.¹⁷

¹³ Constitution of Mexico, Article 123. A. XX.

¹⁴ Id.

¹⁵ See Constitution, Article 123. B. XXII Bis; Article 123. A. XVIII.

¹⁶ The timing appears driven by the transitional provisions of the Constitutional reform, which provide that Congress must adopt implementing legislation within one year of the reforms entering into force. "*Segundo. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.*"

¹⁷ The fact that the legislation has not yet been adopted does not hinder its reviewability. See, e.g., Committee on Freedom of Association, Digest of Decisions (Geneva, 2006), ¶ 27. "When the Committee has had to deal with precise and detailed allegations regarding draft legislation, it has taken the view that the fact that such allegations relate to text that does not have the force of law should not in itself prevent the Committee from expressing its opinion on the merits of the allegations made. The Committee has considered it desirable that, in such cases, the government and the complainant should be made aware of the Committee's point of view with regard to the

B. Ministerial Review Jurisdiction

Article 22 of the NAALC empowers a Party to request consultation with the Secretary of Labor and Social Welfare of Mexico regarding the matters within the scope of the NAALC. The issues raised in this submission are within the scope of the NAALC.

C. Evaluation Committee of Experts

Article 23 of the NAALC empowers a Party to request the establishment of an Evaluation Committee of Experts if a matter has not been resolved after ministerial consultations pursuant to Article 22 and relate to OSH or other technical standards. This submission involves reforms that lower protections in the area of occupational safety and health.

III. The Peña Nieto Labor Amendments

For much of 2017, the government worked behind closed doors with business leaders on wide-ranging amendments to the labor law, ostensibly to give effect to the constitutional reform. Throughout this process, neither independent union leaders nor their advisors were meaningfully consulted. Without any advance notice, a bill to amend Mexico's labor legislation, supported by the Peña Nieto administration, was submitted to Congress on December 7, 2017. Two senators, members of the President's political party who are also leaders of the two principal employer-dominated union confederations, Tereso Medina Ramirez of the Confederation of Workers of Mexico (CTM) and Isaias González Cuevas of the Revolutionary Confederation of Workers and Campesinos (CROC), submitted the bill.¹⁸

The bill is a reflection of the demands of industry, which benefit from protection contracts in the form of lower labor costs. The bill violates the constitutional reform that it is supposed to implement and contravenes the ILO conventions to which Mexico is bound. The Congress was unable to vote on the legislation before the end of the legislative session in 2017, but the same bill is slated to be reintroduced when Congress reconvenes in early February 2018.

Simply by promoting this bill, which is intended to undermine the constitutional reforms, the GOM brazenly violates the central obligations of the NAALC—namely to "provide high labor standards" and to "strive to improve those standards." The lengthy bill contains numerous

proposed bill before it is enacted, since it is open to the government, on whose initiative such a matter depends, to make amendments thereto." Our contention is that the fact of introducing such legislation itself violates the NAALC.¹⁸ Both Medina and González benefit directly from the practice of "protection contracts." Medina, who controls the CTM apparatus in the state of Coahuila, has collaborated with employers to block efforts by workers to form democratic unions at numerous companies. See, e.g. *Moderno esclavismo en maquiladora finlandesa*, La Jornada, July 4, 2016, at <http://www.jornada.unam.mx/2016/07/04/politica/040n1pol>. The CROC has also actively repressed independent unions. See, *Hard won victory for workers at Vidriera de San Potosí in Mexico*, IndustriALL, April 10, 2014, at <http://www.industrialunion.org/hard-won-victory-for-workers-at-vidriera-de-san-potosi-in-mexico>; *Desacata Vidriera del Potosí orden de reinstalación de 33 trabajadores*, El Heraldo, Oct. 28, 2014, at <http://elheraldoslp.com.mx/2014/10/28/desacata-vidriera-del-potosi-orden-de-reinstalacion-de-33-trabajadores/>

provisions that affect workers. Highlights of the most problematic provisions are included below:

A. *Eliminating the Independent Nature of the Federal Institute of Labor Conciliation and Regulation and the State Conciliation Centers Undermines Worker Freedoms*

The bill includes the adoption of a new *Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales*. This is the decentralized and independent body created by the 2017 constitutional amendments. However, Chapter III of the proposed law establishing the Federal Institute of Conciliation and Registration imposes tripartite control through a new “Technical Council.” This Council has broad powers over the program, budget and staff. Of the twelve members of the Council, four would be from employer representatives and four from the “most representative” labor organizations. These organizations will be the employer-dominated CTM and CROC – the very organizations that have perpetuated the protection contract system that the Constitutional reform was designed to remedy. The autonomous nature of the Federal Institute was central to breaking the grip of these employer-dominated unions over the union registration process, collective bargaining and collective conflicts in the CABs. By design, the proposal undermines the potential of the constitutional reform, and ushers in a return to a corporatist labor relations system in order to placate business and the CTM and CROC. Given the centrality of the Institute in industrial relations, its lack of independence will have severe consequences for freedom of association and collective bargaining. Moreover, by giving broad discretionary powers to this administrative agency, the reform bill undermines rule of law by transferring the locus of decision making away from the labor tribunals (organized under the judicial branch) to the Institute (executive branch) – leaving the tribunals ultimately with little power.¹⁹

Further, the Secretariat of Labor and Social Welfare is pressuring the state legislatures to accelerate the creation of state-level labor laws to regulate the conciliation centers, despite not having constitutional powers. Worse, the Secretariat is recommending that, instead of preserving their autonomy, they should also be governed by tripartite bodies. All this is done to undermine collective bargaining and preserve the protection contract scheme, and more generally weaken the rule of law. There is also a concerted effort in the state level reforms to give the conciliation centers the power to resolve collective cases, leaving almost nothing for the independent labor tribunals. This is contrary to assurances that conciliation centers would handle only individual cases.

B. *Constitutional Measures to Promote Collective Bargaining Will Be Undermined*

As explained above, reforming the collective bargaining process in order to promote the negotiation of legitimate collective agreements was the central motivation of the constitutional reforms. However, the bill undermines these reforms.

1. Under Article 123A.XXII bis of the constitutional reform, workers must approve collective agreements by a secret ballot vote. This measure was put in place to prevent employers from

¹⁹ See Annex 1

signing agreements without the consent or knowledge of workers covered by those agreements. However, Article 390 bis of the proposed implementing bill does not include a requirement that inspectors actually verify that workers had approved the collective agreement by a secret ballot vote. Instead, the bill contains a vague requirement that entities claiming to represent the workers prove it, but without setting forth any specific criteria. Article 390 bis (f) refers to the submission of a list of names as proof, though this list is prepared unilaterally by the incumbent union. The proposal also gives substantial discretionary power to the Institute to examine the evidence (or not). This concern is all the more worrying in light of Article 400 of the current Labor Law, which provides that collective agreements automatically renew if neither party seeks modifications. This would apply to the vast majority of extant protection contracts, allowing them to evade even the minimal requirements regarding representation.

An additional concern is that some of the proofs required to register a collective bargaining agreement may be impossible to obtain in the case of small and medium enterprises. For example, Art. 390 bis (b) requires a copy of the employer's registration with the Mexican Institute of Social Security (IMSS), while 390 bis (c) requires the social security numbers of all the workers covered by the collective agreement. However, many small businesses are not registered with the IMSS – indeed, obtaining IMSS coverage is one reason why workers seek to unionize. These workers would effectively be excluded from collective bargaining under this provision.²⁰

2. Employers are required to negotiate a collective agreement at the request of the union and, under Articles 387 and 450, if they refuse to do so, the workers may strike. However, most collective agreements are concluded through a voluntary process after the union files a strike notice. Often, illegitimate unions will drop the strike demand in exchange for recognition and then enter into a protection contract on “behalf” of the workers. The labor law does not currently require that the union seeking a strike demonstrate that it represents the workers concerned, and a collective agreement can be signed by the parties' representatives without the prior approval or consent of the workers concerned.

Under the current labor law, the union initiates the collective bargaining process by filing its demands along with a strike notice (Article 920 et seq.). However, the CAB will not process a request if the workers are already covered by a collective agreement. This is what happens when an independent union seeks a collective agreement but is unaware of the pre-existing protection contract (Art. 923).

The CAB will then call a conciliation hearing without any judgment as to the validity of the strike. Seventy-two hours after a strike has commenced, the employer may seek an injunction for reasons including to call into question whether the strike has the support of the majority of the workers (Art 929). If there is an objection, including as to representativity, a hearing will be scheduled to receive evidence and make a decision within 24 hours. Evidence would then be presented to the CAB. While this effort to establish representativity may seem on its face legitimate, recall that such a procedure is not used when an employer is entering into an

²⁰ See Annex 2

agreement with an employer-dominated union. Rather, the employer will contest representativity when a legitimate union is seeking to represent workers and conclude a collective agreement. The CAB may require that the legitimate union turn over a list of its supporters in order to ascertain validity. However, as the employers and corrupt unions serve on the CAB, the list is used then to harass and often to fire the leaders of the legitimate union.

Clearly, the old process needed to be fixed. However, the bill (see Articles 1002-1025) does not help. Now, before a strike can commence, the bill (Art 1008) would require the union to provide extensive documentation of its representativity, some of which it may not have access to, to the Institute or Conciliation Center. Further, the Institute or Conciliation Center would have discretion to request additional corroborating information. Legitimate unions would be fearful of providing this information, especially for a preliminary hearing, out of fear of retaliation because the Institute would be under tripartite control of the employers and corrupt unions, not the neutral body foreseen in the Constitution. To be clear, petitioners want the GOM to ensure that unions actually represent the workers they claim. However, a more effective process which lessens the chance of retaliation is necessary, in other words not turning over the names of the workers to employers and rival unions.²¹

3. The bill makes it practically impossible for workers to replace employer-dominated unions through the *recuento* procedure by imposing new evidentiary requirements which must be satisfied through a lengthy administrative process before a date for a *recuento* is even granted. The current law sets forth the procedure for a *recuento* in a single article – Article 931. The bill now contains five lengthy articles (1031-1035) that would make the *recuento* process **purposely and needlessly** burdensome. The proposed process would advantage the employer-dominated unions, who stand to lose the most from the Constitutional reforms. As the *recuento* process is the only means for workers to establish an independent union where an employer-dominated union already exists, the new process will ensure that these undemocratic unions continue to deny workers a choice in representation.

Under the bill, to initiate a *recuento*, the court would first initiate a lengthy administrative process to determine which workers are eligible to vote. The law would require the furnishing of substantial information about the workers seeking the *recuento* to be submitted to the Institute. The provisional list could be challenged and additional supporting information will be required in order to substantiate a worker's eligibility to vote. A hearing would then be held and a decision rendered with a final list published. After hearing from the parties, the day, time and place of the *recuento* would be set. However, in practice, the workers would not likely provide this information to the Institute because the employer and the protection contract union leader very likely would retaliate against them and have them fired. Because the Institute would not be independent, as foreseen in the Constitution, but instead tripartite, workers would have no faith that information provided will not be misused – as it has been for decades. The logical solution, instead of putting the employers and their employer-dominated union foxes in charge of the

²¹ See Annex 3

henhouse, is to conduct an immediate vote and resolve challenges to the eligibility of individual voters after the election.²²

4. Under Article 1101 of the bill, if the Federal Institute of Conciliation and Labor Registration does not decide whether to register a collective agreement within 20 working days, the agreement automatically takes effect. This gives employers a mechanism to register collective agreements that do not comply with the legal requirements. These changes would allow employers to continue colluding with 'unions' of their own choosing rather than engaging in good-faith bargaining with independent unions.

5. The bill would also significantly weaken the transparency provisions put in place to ensure workers can access information about the entities that claim to represent them, and any agreements these entities might have with employers. Under Mexico's General Law of Transparency and Access to Public Information, published in May 2015, workers and other members of the public can access information about unions, including their internal structure, leadership and any existing collective agreements. The proposed law would weaken these safeguards, including the requirement that the state disclose union registration information and existing collective agreements. The proposed amendments would maintain a system in which the vast majority of Mexican workers covered by a collective bargaining agreement are unable to obtain a copy of that agreement. This is a demonstrated barrier to Mexican workers exercising their right to freedom of association and collective bargaining.²³

C. Removal of Safeguards for Subcontracted Workers Will Drive Wages Down and Make Freedom of Association Even More Difficult to Exercise

The 2012 amendments expanded outsourcing but provided that companies could not outsource a worker that will be assigned work that is a core function of the company. It also required compliance with health and safety laws, ensured employers maintained adequate resources to meet any obligations to workers, and forbid employers from using subcontracting to prevent workers from exercising their rights. Despite these protections, a 2015 report by Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)(a labor rights NGO) in the Mexican electronics sector found that approximately half of the workers performing core functions are outsourced workers and are hired on temporary contracts of one to twelve months.²⁴ Though illegal, the government has done nothing to stop this practice. The use of outsourcing is a common tactic to either prevent workers from forming a union or busting unions by replacing the workforce with contracted workers. The current bill would eliminate these important (albeit unenforced) safeguards on subcontracting, meaning employers would no longer have to respect any meaningful limitations or protections benefiting subcontracted workers. This would certainly have a significant impact

²² See Annex 4

²³ See Annex 5

²⁴ *Paying the price for flexibility: Workers' Experiences in the Electronic Industry in Mexico, Sixth Report on Working Conditions in the Electronic Industry in Mexico*, Centro de Reflexión y Acción Laboral, March 2015, http://cereal.gdl.org/images/informes/cereal_2014_english.pdf.

on the exercise of freedom of association and further promote precarious work, driving Mexican wages even lower.²⁵

D. Employers Will Be Empowered to Dismiss Workers More Easily

The bill would eliminate the current requirement (Article 47) that workers be notified of their dismissal in writing. This safeguard was designed to protect workers from arbitrary action by the employer, particularly those retaliated against for exercising their right to associate and to organize. Thus, it would facilitate anti-union discrimination and retaliation in violation of NAALC obligations.²⁶

The proposal also permits mass layoffs and dismissals of workers by relieving the employer of the existing obligation to justify its reason to the authorities when it alleges, among other things unsustainability, bankruptcy or the decision of creditors to close a workplace. Further, the bill reduces the compensation in case of a workforce reduction or collective separation. If the employer no longer has to prove the veracity of its justifications for mass dismissal, this will certainly facilitate mass dismissals in retaliation for trade union activity.²⁷

E. Penalties on OSH Violations Reduced, Exposing Workers to Great Risk

The bill reduces the already low compensation that employers must pay in cases of occupational injuries, including death and incapacity. It replaces the current obligation to pay on the basis of the worker's salary with a new unit of measurement that is less than the minimum wage. This will likely lead to less safe workplaces, in violation of NAALC obligations, as the cost of violating the law would be even lower.²⁸

F. Aviation Unions Denied Trade Union Rights

Unions in the aviation industry representing flight attendants and pilots with a common employer have fought to be able to negotiate separate agreements on behalf of their own members. They have been frustrated in the past by enterprise unions who claimed to represent all workers and sought to negotiate a single agreement. An amendment to Article 388 in the bill responds to the wishes of the aviation industry and prohibits professional unions from negotiating separate agreements with a common employer. It states, "A collective bargaining agreement that brings together all the professions and trades of the unionized workers of the companies or establishments cannot be divided into collective agreements for each union, since the ownership of the collective bargaining agreement will correspond to the majority of all workers." This is inconsistent with the right to freedom of association.

²⁵ See Annex 6

²⁶ See Annex 7

²⁷ See Annex 8

²⁸ See Annex 9

G. Establishment of Independent Tribunals for Labor Disputes Delayed for Years

While still Labor Secretary, Alfonso Navarrete²⁹ stated that the Labor Tribunals established under the Constitutional reform will not begin to operate until the CABs have resolved all pending cases, which number in the hundreds of thousands and would take many years to clear.³⁰ This would mean that independent unions would have to wait years before the promise of neutral labor justice might be realized. This contradicts the transitional provisions of the constitutional reform in the matter of labor justice.

IV. NAALC Obligations Violated

In submitting this bill to Congress, the GOM violates the following provisions of the NAALC:

Article 1: Objectives

*“(1) improve working conditions and living standards in each party's territory
(2) promote, to the maximum extent possible, the labor principles set out in Annex 1*

Annex 1: Labor Principles

(a) freedom of association and protection of the right to organize

(b) the right to bargain collectively^[sic]

(c) the right to strike

** * **

(i) prevention of occupational injuries and illnesses;

(j) compensation in cases of occupational injuries and illnesses;”

Article 2: Level of Protection

“[E]ach Party shall ensure that its labor laws and regulations provide for high labor standards, consistent with high quality and productive workplaces, and shall continue to strive to improve those standards in that light.”

Article 3: Government Enforcement Action

“1. Each Party shall promote compliance with and effectively enforce its labor law through

²⁹ On January 10, 2018, Roberto Campa replaced Navarrete as Secretary of Labor and Social Welfare.

³⁰ Patricia Muñoz Ríos, *Desaparecerán JCA hasta que cierren miles de juicios: STPS*, La Jornada, Dec 7, 2017, online at <http://www.jornada.unam.mx/2017/12/07/politica/014n3pol> (Las juntas de Conciliación y Arbitraje no desaparecerán hasta que se resuelvan todos los juicios que están en proceso en estas instancias, entre ellos cerca de 50 mil amparos, y hasta que se aprueben y pongan en vigor las leyes secundarias de la reforma en materia de justicia laboral, sostuvo el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida). (The Conciliation and Arbitration boards will not disappear until all the trials that are in process in these entities are resolved, among them close to 50 thousand appeals, and until the secondary laws of the labor justice reform are approved and put into effect, said the head of the Ministry of Labor and Social Welfare, Alfonso Navarrete Prida).

appropriate government action.”

As described in Section III, the proposed amendments weaken existing guarantees under the 2017 constitutional reforms; indeed, they are very likely to be found unconstitutional for that reason. The bill also introduces several additional unrelated amendments that further weaken protections for workers. The bill itself is clear evidence that the GOM has no intention to abide by its obligations under Articles 1 and 2 of the NAALC; indeed, introducing the law is clear evidence that it does not intend to “strive to improve” its labor standards. Further, the public announcement by then-Labor Minister Navarrete to postpone the transfer of labor conflicts to an independent judiciary, potentially for several years, also divests workers of effective enforcement of their rights under law.

If the amendments are eventually enacted, Mexico will have in addition violated:

Article 4: Private Action:

“Each Party shall ensure that persons with a legally recognized interest under its law in a particular matter have appropriate access to administrative, quasi-administrative, judicial or labor tribunals for the enforcement of the Party's labor laws.”

This clause, to be meaningful, requires that the labor law itself promote the Labor Principles set forth in Annex I of the NAALC. If this reform is enacted, Mexico would eliminate even the possibility that workers have access to administrative, quasi-administrative, judicial or labor tribunals capable of enforcing a labor code that promotes the labor rights set forth in Annex I. If a worker is unable or substantially impeded from exercising the right to associate, then he or she is similarly divested of a private action. While a procedural right may technically exist, it is useless without the underlying substantive right.

V. RELIEF SOUGHT

The undersigned request immediate Ministerial Consultations with the GOM in order to dissuade it from enacting laws that violate the NAALC. If the amendments are passed during the review of this submission or in the course of consultations, we urge the NAO to seek the repeal of the legislation or, alternatively, the amendment of the legislation, with technical support of the ILO, to bring it into line with the NAALC. Further, the petitioners urge the United States to work with Mexico and the ILO to develop a process for expedited challenges to protection contracts and to facilitate an environment for workers to elect freely the representatives of their choosing.

Signed by


AFL-CIO

ANNEX 1

CAPÍTULO TERCERO DE LA ADMINISTRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO

Artículo 9. El Instituto contará con los siguientes órganos de gobierno y administración:

- I. El Consejo Técnico.
- II. La Dirección General.

Artículo 10. El Consejo se compondrá por 12 integrantes:

- I. El Secretario del Trabajo, quien la presidirá
- II. El Secretario de Hacienda y Crédito Público,
- III. El Secretario de Economía,
- IV. El Secretario de Gobernación,
- V. Cuatro integrantes de las organizaciones nacionales de empleadores,
- VI. Dos integrantes de la organización nacional de trabajadores más representativas, de acuerdo con el número de miembros registrados ante la Secretaría del Trabajo,
- VII. Un integrante de la segunda organización nacional de trabajadores más representativa, de acuerdo con el número de miembros registrados ante la Secretaría del Trabajo, y
- VIII. Un integrante de la tercera organización nacional de trabajadores más representativa, de acuerdo con el número de miembros registrados ante la Secretaría del Trabajo.

Los representantes de las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores durarán en su encargo seis años, con la posibilidad de ser removidos en forma anticipada por la organización que los nombró, quienes los sustituyan lo harán para concluir el periodo correspondiente.

Artículo 11. Los integrantes del Consejo podrán ser suplidos en las sesiones. Los suplentes de las o los titulares de las Secretarías del Trabajo, Hacienda y Crédito Público, Economía y Gobernación deberán tener, por lo menos, el nivel de Subsecretario.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores designarán a sus suplentes.

Artículo 12. Los integrantes del Consejo y, en su caso, sus suplentes tendrán derecho a voz y voto.

Artículo 13. A las sesiones del Consejo asistirán el Director General y el Comisario del Sector laboral con derecho a voz, pero sin derecho a voto.

Artículo 14. A solicitud de los integrantes del Consejo en las sesiones podrán participar los servidores públicos y personas expertas que de acuerdo con la agenda de temas a tratar sea conveniente, lo harán exclusivamente durante el desahogo de los puntos para los que fueron convocados y no tendrán derecho a voto.

El Director General designará a un secretario quien auxiliará en el desarrollo de las sesiones y en la elaboración y resguardo de actas.

Las personas que sean designadas para integrar el Consejo no percibirán retribución o compensación por su participación, ya que ésta es de carácter honorario.

Artículo 15. El Consejo llevará a cabo sesiones ordinarias por lo menos una vez cada trimestre, el Presidente podrá convocar a sesiones extraordinarias por sí o a solicitud de la mayoría de sus integrantes.

El Consejo sesionará válidamente contando con la presencia del Presidente y la mayoría de sus integrantes. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los integrantes presentes teniendo el Presidente voto de calidad, para el caso de empate.

Artículo 16. El Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Aprobar el Estatuto Orgánico del Instituto, el Manual de Organización, el Manual de Procedimientos, el Manual de Servicios al Público, el Código de Conducta, y demás disposiciones administrativas que regulen la operación y el funcionamiento del Instituto;
- II. Aprobar las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, así como los lineamientos y criterios para la selección de Conciliadores del Instituto;
- III. Aprobar el programa institucional;
- IV. Aprobar el programa anual y el anteproyecto de presupuesto de egresos y sus modificaciones, así como el informe de resultados respecto del ejercicio anterior, que serán presentados por el Director General del Instituto;
- V. Aprobar a propuesta de la Dirección General, el establecimiento, reubicación y cierre de oficinas en el territorio nacional;
- VI. Autorizar la creación de Comités de Apoyo y en su caso, la participación de profesionistas independientes en los mismos, así como sus honorarios;
- VII. Conocer los informes y dictámenes que presente el Órgano Interno de Control;
- VIII. Aprobar el calendario anual de sesiones; y
- IX. Las demás dispuestas por la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de Entidades Paraestatales y demás ordenamientos aplicables.

Para efectos de lo establecido por la fracción VI del artículo 15 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las facultades a que se refiere el presente artículo se considerarán indelegables.

Artículo 17. Para ser Director General del Instituto, adicionalmente a los requisitos establecidos en la Constitución, se deberá cumplir con lo siguiente:

- I. Ser mexicano por nacimiento, y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener por lo menos treinta y cinco años de edad cumplidos al día de la designación;
- III. Tener título y cédula profesional de licenciado en derecho o abogado;
- IV. Contar con experiencia profesional y en cargos directivos de diez años, así como con conocimientos en materia laboral;
- V. No encontrarse en ningún supuesto de conflicto de intereses; y
- VI. No encontrarse en alguno de los impedimentos para ser integrante del Consejo que señalan las fracciones II, III, IV y V del artículo 19 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales.

Artículo 18. El Director General del Instituto será designado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, Apartado A, fracción XX, párrafo sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, desempeñará su cargo por seis años y podrá ser ratificado por un periodo más, por una sola ocasión. No podrá tener otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquellos en que actúe en representación del Instituto, en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia y de los no remunerados.

En caso de falta absoluta, la sustitución se hará sólo para concluir el periodo respectivo, en este supuesto, el Director General sustituto podrá ser ratificado para un segundo periodo.

Artículo 19. Serán facultades y obligaciones del Director General las siguientes:

- I. Dirigir técnica y administrativamente las actividades del Instituto;
- II. Administrar y representar legalmente al Instituto, así como delegar su representación;
- III. Presentar a la aprobación del Consejo, el proyecto de Estatuto Orgánico, Manual de Organización, Manual de Procedimientos, Manual de Servicios al Público, Código de Conducta, y demás disposiciones administrativas que regulen la operación y el funcionamiento del Instituto;
- IV. Proponer al Consejo para su aprobación, las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, así como los lineamientos y criterios para la selección de conciliadores del Instituto;
- V. Presentar al Consejo, durante el primer trimestre de su gestión para su aprobación, el proyecto de programa institucional que deberá contener al menos, metas, objetivos, recursos, indicadores de cumplimiento y deberá considerar las prioridades y lineamientos sectoriales;
- VI. Presentar al Consejo para su aprobación, el programa anual y el anteproyecto de presupuesto correspondiente, así como un informe de resultados respecto del ejercicio anterior. Tanto el programa anual como el informe deberán contener metas, objetivos, recursos e indicadores de cumplimiento;
- VII. Someter a la aprobación del Consejo, el establecimiento, reubicación y cierre de oficinas en el territorio nacional. El Estatuto Orgánico del Instituto determinará el ámbito de actuación de las oficinas;
- VIII. Definir las políticas de instrumentación de los sistemas de control que fueren necesarios, incorporando información estadística para la mejora de la gestión;
- IX. Proponer al Consejo la creación de comités de apoyo y, en su caso la participación y honorarios de profesionistas independientes en los mismos;
- X. Establecer la política institucional de colaboración con dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; con los gobiernos de las entidades federativas y sus municipios; y la concertación con organizaciones sociales, privadas, de trabajadores y de patrones, así como con instituciones educativas y de investigación para el desempeño de sus funciones;
- XI. Imponer las multas y medios de apremio que para el ejercicio de sus funciones y la dirección de los procedimientos a su cargo establezca la Ley Federal del Trabajo. Esta facultad podrá ser ejercida a través de las y los Titulares de las Oficinas Estatales y las Oficinas de Apoyo Estatal;
- XII. Designar a los servidores públicos que ocupen los cargos de las dos jerarquías inferiores a las del Director General; y
- XIII. Las demás dispuestas por la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de Entidades Paraestatales y demás ordenamientos aplicables.

ANNEX 2

CURRENT LAW

PROPOSED LAW

	<p>Artículo 390 Bis. Para hacer el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial deberán anexarse:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Copia de las identificaciones de quienes promuevan y firmen el contrato colectivo de trabajo;b) Copia del registro patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social;c) Lista con los nombres y número de seguridad social de cada trabajador sujeto al contrato colectivo de trabajo;d) Cuando se trate de persona moral, copia certificada y simple para su cotejo del testimonio notarial en la que conste el objeto de la Sociedad y la representación legal de la persona que firma el contrato colectivo de trabajo;e) Copia de la resolución o toma de nota del sindicato; yf) Documento con el que se acredite la representación a que se refiere el artículo 387 de esta Ley. <p>Toda la información y documentación a que se refiere este artículo se entenderá presentada por las partes, sus apoderados o representantes bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurrir si declaran falsamente ante autoridad. Al que presente información o documentos falsos le serán aplicables las sanciones establecidas en el artículo 1122 de esta Ley.</p> <p>A partir de la solicitud de registro de un contrato colectivo de trabajo y durante el periodo en que el Instituto se pronuncie sobre el mismo, al igual que una vez declarado éste, no procederá el emplazamiento a huelga por firma de contrato. Una vez recibida la solicitud de registro de un contrato colectivo de trabajo, el Instituto tendrá el plazo dispuesto por el artículo 1101 de esta Ley para acordar sobre la misma.</p> <p>En el transcurso del periodo mencionado en el párrafo anterior, el Instituto podrá ordenar la práctica de diligencias o solicitar los informes que considere necesarios.</p>
--	---

	<p>Agotado el plazo mencionado, si el Instituto no hubiere resuelto, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales.</p>
--	--

ANNEX 3

CURRENT LAW

PROPOSED LAW

	<p>Artículo 1008. Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, los términos a que se refieren los artículos 1004, fracción II, y 1006, correrá a partir de la fecha de la notificación que se haga al patrón de la constancia en la que se tengan por acreditados los requisitos establecidos por el artículo 387 de esta Ley y se cite para la celebración de la audiencia de conciliación.</p> <p>Tratándose de emplazamiento para obtener la celebración de un contrato-ley, se estará a lo dispuesto en lo establecido en el Capítulo IV, del Título Séptimo de esta Ley.</p> <p>El sindicato que emplace a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, como requisito de procedibilidad y para acreditar su legitimación, deberá acreditar la representación de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo a los que les será aplicable el contrato colectivo de trabajo que se pretenda firmar, demostrando documentalmente que éstos quieren que dicha agrupación sindical sea quien los represente, demostrando</p> <ul style="list-style-type: none">a) Que dichos trabajadores han cumplido con los requisitos estatutarios de ingreso;b) Que se ha informado al Instituto las altas como miembros de dicha organización, yc) Que éstos le han solicitado en forma expresa al sindicato ejercite las acciones correspondientes en su nombre y representación, de acuerdo con lo establecido en sus estatutos. <p>En los casos a que se refiere el presente artículo, el Instituto verificará dentro de sus registros la información presentada por el sindicato emplazante y podrá requerir de otras autoridades que corroboren la existencia de la información proporcionada por dicho sindicato. Tratándose de asuntos de competencia local, el Centro de Conciliación solicitará al Instituto la verificación respectiva, la cual deberá realizarse de forma inmediata. Lo anterior será certificado por el servidor público con atribuciones para ello, de</p>
--	--

	conformidad con la normativa orgánica del Instituto.
<p>Artículo 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:</p> <p>I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;</p> <p>II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y</p> <p>IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.</p>	<p>Artículo 1009. En los casos a que se refiere la fracción III del artículo 450 de la presente Ley, se observarán además las disposiciones siguientes:</p> <p>a. La solicitud de audiencia de conciliación, acompañada del pliego de peticiones, se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento;</p> <p>b. En el pliego de peticiones se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante el Instituto o los Centros de Conciliación;</p> <p>c. El Instituto o los Centros de Conciliación harán llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas;</p> <p>d. El Instituto o los Centros de Conciliación deberán dar aviso a los Tribunales de los emplazamientos a huelga para el efecto de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 1012, 1013 y 1014 de esta Ley.</p> <p>e. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I del artículo 1004 de esta Ley, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente al Instituto o a los Centros de Conciliación dentro del mismo término de veinticuatro horas.</p>
<p>Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato</p>	<p>Artículo 1010. El Instituto o los Centros de Conciliación no darán trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando:</p>

<p>que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.</p>	<p>I. No reúna los requisitos del artículo 1004 y, en su caso, 1008 de esta Ley; II. No esté facultado para admitir a trámite el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, conforme a lo dispuesto por el artículo 1004 de esta Ley; III. Sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; IV. Se pretenda exigir la celebración de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado o en trámite para su registro; y V. Se pretenda exigir la celebración de un contrato colectivo, no obstante existir un emplazamiento en trámite por el mismo objeto.</p>
<p>Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.</p>	<p>Artículo 1011. Previo a la suspensión de labores, el Tribunal fijará fecha y hora para la audiencia en la que se determine el número indispensable de trabajadores que deberán continuar con las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para tales efectos, el Instituto o Centro de Conciliación informarán al Tribunal del desarrollo de las pláticas conciliatorias. Las partes serán citadas a dicha audiencia con el apercibimiento que, de no asistir a ésta, se llevará a cabo llegándose a la resolución correspondiente.</p>
<p>Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.</p>	<p>Artículo 1012. Cuando el objeto de la huelga sea obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, el plazo de cuarenta y ocho horas para la verificación de la audiencia a que se refiere el artículo anterior, se contará a partir de que se tenga por acreditado el requisito de representación a que se refieren los artículos 387 y 1008 de la presente Ley. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en el artículo 466 de la presente Ley y el primer párrafo de este artículo, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. El Tribunal, en caso de ser necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.</p>

<p>Artículo 449.- La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.</p>	<p>Artículo 1013. El Tribunal girará oficios a las autoridades correspondientes para que se sirvan brindar las garantías constitucionales a los trabajadores huelguistas para que ejerzan libremente su derecho a huelga en caso de suspensión de las labores.</p>
<p>Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:</p> <p>I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;</p> <p>II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;</p> <p>III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y</p> <p>IV. Los demás créditos fiscales.</p> <p>Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.</p>	<p>Artículo 1014. Adicionalmente, el Tribunal llevará a cabo las acciones necesarias para asegurar:</p> <p>I. Los derechos de los trabajadores, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;</p> <p>II. Los créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;</p> <p>III. El cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y</p> <p>IV. Los demás créditos fiscales.</p> <p>Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.</p>
<p>Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.</p> <p>La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.</p>	<p>Artículo 1015. El Instituto o los Centros de Conciliación, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de pliego de peticiones con emplazamiento a huelga dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, lo citará a la audiencia de conciliación, que deberá realizarse por lo menos con tres días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión de labores, y se le notificará que ese acto produce el efecto de constituirlo por todo el término del mismo, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la</p>

	<p>huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.</p> <p>Cuando el objeto de la huelga sea obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, el plazo de cuarenta y ocho horas para la verificación de la audiencia a que se refiere el párrafo anterior, tenga por acreditado el requisito de representación a que se refieren los artículos 387 y 1008 de la presente Ley.</p>
<p>Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;</p> <p>II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;</p> <p>III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y</p> <p>IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella</p>	<p>Artículo 1016. La audiencia de conciliación se sujetará a las siguientes normas:</p> <p>I. Las personas que asistan a la audiencia de conciliación deberán contar con personalidad suficiente para llegar a arreglos conciliatorios para todos sus representados.</p> <p>En caso de que alguno de los interesados objete la falta de personalidad de los representantes o apoderados, o de que el conciliador advierta dicha situación, de inmediato se dará vista al Tribunal para que en las veinticuatro horas siguientes resuelva las cuestiones de personalidad en la vía incidental.</p> <p>De declararse procedente la falta de personalidad, se considerará como inasistencia de las partes y se estará a lo dispuesto por las fracciones IV y V del presente artículo.</p> <p>II. En caso de que alguno de los interesados objete que el Instituto o Centro de Conciliación no está facultado para atender el procedimiento de huelga, se dará vista al Tribunal para que en las veinticuatro horas siguientes resuelva dicha cuestión en la vía incidental.</p> <p>La falta de personalidad y la falta de atribuciones del Instituto o Centro de Conciliación para atender el procedimiento de huelga se harán valer en la misma audiencia de conciliación y serán resueltos por el Tribunal en la misma audiencia incidental.</p> <p>III. El conciliador no deberá prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o no justificación de la huelga.</p> <p>IV. En el caso de que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, el Instituto o Centro de Conciliación ordenará el archivo del expediente como asunto</p>

	<p>concluido. V. En caso de que el patrón no concurra a la audiencia de conciliación, el Instituto o Centro de Conciliación deberá citarlo nuevamente a audiencia, pudiendo emplear cualquiera de los medios de apremio establecidos en el artículo 785 de la presente Ley para hacerlo comparecer. El término para la suspensión de labores no se interrumpirá ante la negativa del patrón de concurrir a la audiencia de conciliación.</p>
	<p>Artículo 1017. En caso de que no hayan llegado a un acuerdo y ambos manifiesten que continúan en pláticas conciliatorias, las partes podrán prorrogar la fecha de estallamiento de la huelga. Para los efectos señalados en el párrafo anterior, el sindicato señalará la nueva fecha de estallamiento de la huelga. El Instituto o los Centros de Conciliación informarán de esta circunstancia al Tribunal y citarán a pláticas conciliatorias las veces que sean necesarias para llegar a un acuerdo.</p>
	<p>Artículo 1018. En caso de llegarse a un acuerdo, se dará por terminada la etapa de conciliación y se ordenará el archivo del expediente. El Instituto o Centro de Conciliación lo comunicará al Tribunal para los efectos conducentes.</p>
	<p>Artículo 1019. En caso de no llegarse a un acuerdo en la conciliación, el Instituto o Centro de Conciliación girará oficio a la Inspección del trabajo correspondiente para que constate la suspensión de labores en la fecha y hora señalada. Inmediatamente dará aviso a los Tribunales de lo informado por la Inspección del trabajo, enviando a éste las constancias correspondientes.</p>
<p>Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.</p>	<p>Artículo 1020. Trabajadores y patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar ante el Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la fecha y hora señalada para la suspensión de labores, la declaración de inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 de la Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.</p>

<p>Artículo 445.- La huelga es ilícita:</p> <p>I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y</p> <p>II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.</p> <p>Artículo 934.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.</p>	<p>Asimismo, podrán solicitar ante el Tribunal la declaración de ilicitud de la huelga, en cualquier momento, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.</p> <p>La declaración de ilicitud de la huelga se sustanciará incidentalmente, aplicando, en lo conducente, las disposiciones relativas a la declaración de inexistencia de la huelga.</p> <p>Si el Tribunal declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.</p>
<p>Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;</p> <p>II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;</p> <p>III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;</p> <p>IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;</p> <p>V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y</p>	<p>Artículo 1021. El procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se sustanciará incidentalmente conforme a las normas siguientes:</p> <p>I. El escrito se presentará en los términos establecidos en el artículo 942 de la presente Ley. Estará acompañado de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos emplazantes. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.</p> <p>II. Admitida la demanda incidental el Tribunal correrá traslado al sindicato emplazante, quien tendrá un plazo de tres días para contestar y ofrecer pruebas.</p> <p>Agotado el plazo, el Tribunal dictará un auto en el que se determine la admisibilidad de las pruebas, ordene la preparación de aquellas que lo requieran y cite para audiencia en que se reciban, la que deberá celebrarse dentro de un término no mayor a cinco días. Cuando se ofrezca el recuento de los trabajadores, en el auto que dicte el Tribunal respecto de la admisibilidad de las pruebas procederá de acuerdo con lo contenido en los artículos 1031 a 1035 de esta Ley.</p> <p>En la audiencia se llevará a cabo el desahogo de las pruebas, con excepción del recuento. Agotado el desahogo de las pruebas admitidas, las partes formularán sus alegatos y el Tribunal, dentro de la misma audiencia, resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.</p>

<p>VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los _votos de los ausentes.</p>	<p>Solo en el caso de que las causales de inexistencia de la huelga invocadas por los incidentitas coincidan en la causa de pedir, se acumularán en un procedimiento y dará lugar a la división de la continenencia de la causa por lo que hace a las otras.</p> <p>De resolverse en alguno de los incidentes la procedencia de la causal invocada, dará lugar a la eficacia refleja de este fallo en aquéllos que se encuentren pendientes de resolver, una vez que quede firme la resolución.</p> <p>III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I. Cuando la inexistencia se hubiese promovido por terceros las pruebas además de referirse a las hipótesis previstas en la fracción que antecede, deberán ofrecerse para comprobar su interés.</p> <p>En ambos casos el Tribunal aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos previamente señalados.</p>
<p>Artículo 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:</p> <p>I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;</p> <p>II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;</p> <p>III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y</p> <p>IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.</p>	<p>Artículo 1022. Si el Tribunal declara la inexistencia legal del estado de huelga:</p> <p>I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;</p> <p>II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;</p> <p>III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que, de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y</p> <p>IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.</p>
	<p>Artículo 1023. Declarada la existencia de la huelga, los trabajadores tendrán derecho a solicitar ante los Tribunales se determine la imputabilidad de la misma. De no hacerlo dentro de los treinta días siguientes a la declaración de existencia de la huelga, el patrón o los terceros que acrediten su interés jurídico podrán solicitarlo.</p>

	<p>Para la determinación de imputabilidad de la huelga se seguirán las reglas del procedimiento ordinario o de los conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.</p>
	<p>Artículo 1024. En caso de que el objeto de la huelga sea el previsto por la fracción V del artículo 450 de la presente Ley, el Tribunal girará oficios a las autoridades fiscales correspondientes para emitir su resolución.</p>
<p>Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.</p> <p>Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.</p>	<p>Artículo 1025. Si el Tribunal declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.</p> <p>De no serlo, el Tribunal se estará a lo establecido en las fracciones III y IV del artículo 1022 de esta Ley.</p>

ANNEX 4

CURRENT LAW

PROPOSED LAW

CURRENT LAW	PROPOSED LAW
<p>Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;</p> <p>II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;</p> <p>III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;</p> <p>IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y</p> <p>V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.</p>	<p style="text-align: center;">SECCIÓN SÉPTIMA DEL RECUENTO</p> <p>Artículo 1031. El recuento de los trabajadores, se llevará a cabo observando las siguientes reglas:</p> <p>El Tribunal integrará un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores con derecho a votar.</p> <p>En la elaboración del padrón no se considerará a los trabajadores de confianza, salvo que se trate de sindicatos de trabajadores de confianza, ni a los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda o de la petición que motive el recuento.</p> <p>En todo caso, serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación de la solicitud de audiencia de conciliación ante el Instituto o Centro de Conciliación.</p> <p>El Tribunal, en el auto de admisión de las pruebas, requerirá a las partes para que dentro del término de tres días exhiban todos aquellos documentos que faciliten la elaboración del padrón y den certeza de los trabajadores con derecho a votar. En el caso del patrón, éste deberá exhibir, entre otros: nómina de los trabajadores, controles de asistencia y registro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, o ante cualquier otra institución de seguridad social con el apercibimiento que, de no hacerlo, el Tribunal le impondrá cualquiera de los medios de apremio previstos en el artículo 785 de la presente Ley. De contar con ellos, podrá exhibir cualquier otro documento que permita obtener la información requerida.</p> <p>En todo caso, la información de los trabajadores deberá incluir:</p> <p>a) Nombres;</p> <p>b) Número de seguridad social;</p> <p>c) Categoría; y</p> <p>d) Fecha de contratación.</p>

	<p>El Tribunal podrá de oficio solicitar al Instituto Mexicano del Seguro Social, a alguna otra institución de seguridad social, al Instituto o a cualquier autoridad, información para la elaboración del padrón, las que deberán atender el requerimiento dentro del término improrrogable de hasta tres días contados a partir de la recepción del oficio respectivo.</p>
	<p>Artículo 1032. Recibida la información se dará vista a las partes para que dentro del término de tres días manifiesten lo que a su interés convenga.</p>
	<p>Artículo 1033. Desahogada la vista, sin que haya objeciones de las partes se declarará precluído su derecho para hacerlo y el Tribunal emitirá resolución en la que apruebe una versión final del padrón y señalará día, hora, lugar y condiciones para la celebración del recuento.</p> <p>De existir objeciones a los informes proporcionados, éstas se sustanciarán incidentalmente.</p> <p>Si se promueven pruebas, deberán ofrecerse en los escritos respectivos, fijando los puntos sobre los que versen. Si las pruebas no tienen relación con los puntos cuestionados incidentalmente, el Tribunal deberá desecharlas.</p> <p>Las pruebas deberán desahogarse en la audiencia incidental que se celebrará dentro de los tres días siguientes.</p> <p>Agotado el desahogo de pruebas se pronunciarán los alegatos y se dictará sentencia en la que se resolverán las objeciones y la determinación final del padrón. El Tribunal, después de oír a las partes, determinará el día, hora, lugar y condiciones para la celebración del recuento, que deberá ser dentro de los cinco días posteriores a la emisión de la resolución que aprobó el padrón.</p> <p>El Tribunal invariablemente, se asegurará que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera ordenada y pacífica. La diligencia se llevará a cabo con la intervención de los</p>

	<p>servidores públicos que tengan facultades de fe pública que al efecto designe el Tribunal.</p>
	<p>Artículo 1034. Para el desahogo de la diligencia del recuento, el Tribunal observará las reglas siguientes:</p> <p>I. En cada caso se considerará la pertinencia de que pueda ser en el domicilio de la empresa donde los trabajadores prestan sus servicios o en cualquier otra instalación que garantice la seguridad de los trabajadores, 238 siempre y cuando no exista objeción fundada de alguno de los sindicatos en conflicto. En todo caso, se procurará que el desahogo del recuento no afecte las actividades de la empresa o centro de trabajo;</p> <p>II. Se cerciorará de que el día en que tenga verificativo el recuento se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma personal segura, libre y secreta. Para tal efecto, se realizarán las siguientes acciones:</p> <p>a) Únicamente se presentará en la boleta la determinación del trabajador con derecho a voto para que manifieste su voluntad respecto del objeto del recuento.</p> <p>Tratándose de conflictos por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de un convenio de administración del contrato-ley, los sindicatos podrán manifestar si es su deseo que las boletas que serán utilizadas en la diligencia contengan los logotipos que los identifican, dicha manifestación la harán en el escrito de demanda o en la contestación, según sea el caso.</p> <p>b) Se dispondrá del número de mamparas suficientes, cuyas características físicas garanticen la secrecía del voto personal, libre y directo emitido por cada uno de los trabajadores. c) Se proporcionarán urnas transparentes que serán armadas antes del inicio de la diligencia en presencia de los representantes de las partes. Las urnas serán colocadas en un lugar seguro y permanecerán a la vista de todos los presentes hasta la conclusión de la diligencia y cierre del acta respectiva.</p>

	<p>III. Se instrumentarán las medidas pertinentes para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a voto. Los servidores públicos con facultades de fe pública que intervengan en la diligencia, antes del ejercicio del voto, verificarán la identidad del trabajador con instrumento que otorgue plena certeza como, credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral; pasaporte vigente; cédula profesional; cartilla del Servicio Militar Nacional o licencia para conducir vigente.</p> <p>Solo se autorizará que la identidad de los trabajadores se acredite con otro instrumento cuando las partes estén de acuerdo y así se asiente en el momento de la diligencia.</p> <p>Una vez verificada la identidad del trabajador, en términos de lo dispuesto por el párrafo anterior, los servidores públicos con facultades de fe pública corroborarán que el trabajador identificado se encuentre en el padrón de trabajadores con derecho a voto.</p> <p>IV. El cómputo final de los votos se hará por los servidores públicos que conduzcan el desahogo de la diligencia, invariablemente de manera transparente y pública, en presencia y a la vista de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados. Además, levantará acta circunstanciada en la que se asiente el resultado del recuento.</p> <p>V. Concluido el cómputo final de los votos, las partes podrán plantear sus objeciones, las que deberán quedar asentadas en el acta a que se refiere la fracción anterior.</p>
	<p>Artículo 1035. Si durante el desarrollo de la diligencia se presentan objeciones respecto del mismo, éstas se sustanciarán incidentalmente. Para este efecto, las partes, dentro de los tres días siguientes a la celebración del recuento, deberán presentar la demanda incidental que deberá versar exclusivamente respecto de aquellas objeciones formuladas en la diligencia de recuento.</p> <p>Si se promueven pruebas, deberán ofrecerse en los escritos respectivos, fijando los puntos sobre los que versen. Si las pruebas no tienen relación con los puntos cuestionados</p>

	<p>incidentalmente, el Tribunal deberá desecharlas.</p> <p>Las pruebas deberán desahogarse en la audiencia incidental que se celebrará dentro de los tres días siguientes al auto que admita las pruebas y cite a audiencia.</p> <p>Agotado el desahogo de pruebas se pronunciarán los alegatos y se dictará sentencia, en la que se resolverán las objeciones y se emitirá resolución respecto al resultado del recuento.</p>
--	--

ANNEX 5

CURRENT LAW

PROPOSED LAW

<p>LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA</p> <p>Artículo 78. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos:</p> <p>I. Los documentos del registro de los sindicatos, que deberán contener, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El domicilio; b) Número de registro; c) Nombre del sindicato; d) Nombre de los integrantes del comité ejecutivo y comisiones que ejerzan funciones de vigilancia; e) Fecha de vigencia del comité ejecutivo; f) Número de socios; g) Centro de trabajo al que pertenezcan, y h) Central a la que pertenezcan, en su caso; <p>II. Las tomas de nota;</p> <p>III. El estatuto;</p> <p>IV. El padrón de socios;</p> <p>V. Las actas de asamblea;</p> <p>VI. Los reglamentos interiores de trabajo;</p> <p>VII. Los contratos colectivos, incluyendo el tabulador, convenios y las condiciones generales de trabajo, y</p> <p>VIII. Todos los documentos contenidos en el Expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo.</p> <p>Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán expedir copias de los documentos que obren en los Expedientes de los registros a los solicitantes que los requieran, de conformidad con el procedimiento de acceso a la información.</p> <p>Por lo que se refiere a los documentos que obran en el Expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información</p>	<p>Artículo 365 Bis. ...</p> <p>El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en el sitio de Internet del Instituto.</p> <p>...</p> <p>La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses. El acceso a la información en poder del Instituto no podrá implicar la divulgación, publicación o transmisión de cualquier tipo de información confidencial, datos personales o datos personales sensibles de persona alguna, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo de este artículo.</p>
---	--

<p>confidencial, los domicilios de los trabajadores señalados en los padrones de socios.</p>	
<p>Artículo 79. Los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos deberán mantener actualizada y accesible, de forma impresa para consulta directa y en los respectivos sitios de Internet, la información aplicable del artículo 70 de esta Ley, la señalada en el artículo anterior y la siguiente:</p> <p>I. Contratos y convenios entre sindicatos y autoridades;</p> <p>II. El directorio del Comité Ejecutivo;</p> <p>III. El padrón de socios, y</p> <p>IV. La relación detallada de los recursos públicos económicos, en especie, bienes o donativos que reciban y el informe detallado del ejercicio y destino final de los recursos públicos que ejerzan.</p> <p>Por lo que se refiere a los documentos que obran en el Expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial, los domicilios de los trabajadores señalados en los padrones de socios.</p> <p>Los sujetos obligados que asignen recursos públicos a los sindicatos, deberán habilitar un espacio en sus páginas de Internet para que éstos cumplan con sus obligaciones de transparencia y dispongan de la infraestructura tecnológica para el uso y acceso a la Plataforma Nacional. En todo momento el sindicato será el responsable de la publicación, actualización y accesibilidad de la información.</p>	<p>Artículo 391 Bis. El Instituto hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante el mismo. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</p>
	<p>Artículo 424 Bis. El Instituto hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante el mismo. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</p> <p>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en el sitio de Internet del Instituto.</p>

	<p>Artículo 1095. El Instituto deberá contar con un sistema informático integral, mediante el cual se realice la captura, almacenamiento, custodia, consulta, reproducción, verificación y transmisión de la información que se le provea, la cual deberá mantenerse actualizada en todo momento. Los Tribunales laborales y los Centros de Conciliación tendrán acceso en tiempo real al sistema informático integral a que se refiere el párrafo anterior.</p>
	<p>Artículo 1096. El sistema deberá incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Una base de datos para organizaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contratos-ley, y una de reglamentos interiores de trabajo;II. Un sistema de información permanente y actualizado para su consulta pública.

ANNEX 6

CURRENT LAW

PROPOSED LAW

<p>Artículo 15-A. ... Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones: a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p>	<p>Artículo 15-A. ... Las operaciones bajo el régimen de subcontratación garantizarán en todos los casos la protección de los derechos de los trabajadores establecidos en esta Ley o derivados de la relación contractual bajo los siguientes principios: a) Las empresas contratistas se entienden patrones respecto de sus trabajadores aun cuando éstos desempeñen labores a favor de un tercero y deberán cumplir con la responsabilidad que de esto se derive. b) La empresa contratante, beneficiaria de la ejecución de obra o servicios prestados, responderá de manera solidaria con el contratista conforme a lo dispuesto por el artículo 15 de esta Ley. c) Las operaciones de subcontratación para la ejecución de obras o prestación de servicios constarán por escrito y deberán hacer mención de la siguiente información respecto de la contratista: i. Número de registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ii. Cédula de identificación fiscal iii. Constancia de inscripción al Registro Federal de Contribuyentes.</p>
<p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>	<p>Artículo 15-B. La contratista deberá informar de manera periódica a la contratante respecto del cumplimiento de todas las obligaciones de carácter laboral, de seguridad social, salud y medio ambiente. Para este efecto los contratantes deberán pactar la forma en la que se dará cumplimiento a esta obligación debiendo contar por escrito en el contrato de servicios. Si la contratista dejara de informar a la contratante respecto del cumplimiento de sus obligaciones patronales de acuerdo a lo pactado, esto será causa suficiente de rescisión del contrato sin responsabilidad para el contratante y sin perjuicio de las penas convencionales que hubieren acordado, en términos de la legislación aplicable.</p>
<p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista,</p>	<p style="text-align: center;">SE DEROGA: Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista,</p>

<p>cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>	<p>cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>
<p>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley</p>	<p style="text-align: center;">SE DEROGA:</p> <p>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley</p>

ANNEX 7

CURRENT LAW

PROPOSED LAW

<p>Artículo 47. ... I. a XV. ... El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.</p>	<p>Artículo 47. ... I. a XV. ... El patrón que despida a un trabajador deberá señalarle la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. SE DEROGA: El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. SE DEROGA: La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. SE DEROGA: La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.</p>
--	---

ANNEX 8

CURRENT LAW

PROPOSED LAW

<p>Artículo 435.- En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y</p> <p>III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.</p>	<p>Artículo 435. En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de las fracciones I, III y V, se dará aviso de la terminación al Tribunal, para que éstos, previo el procedimiento consignado en el artículo 987 y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p style="text-align: center;">SE DEROGA:</p> <p>II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y</p> <p>III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica .</p>
<p>Artículo 436.- En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p>	<p>Artículo 436. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de la Unidad de Medida y Actualización, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p>
<p>Artículo 439.- Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p>	<p>Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con el procedimiento ordinario conducente. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de la Unidad de Medida y Actualización, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p>

ANNEX 9

CURRENT LAW

PROPOSED LAW

<p>Artículo 343-E. ... I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial. II. Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.</p>	<p>Artículo 343-E. ... I. Multa de hasta 2,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial. II. Multa de hasta 3,500 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.</p>
<p>Artículo 495.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.</p>	<p>Artículo 495. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de la Unidad de Medida y Actualización.</p>
<p>Artículo 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p>	<p>Artículo 502. En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de la Unidad de Medida y Actualización, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p>