



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CÁMARA DE SENADORES
DEL CONGRESO DE LA UNIÓN
PRESENTE**

Con fundamento en el artículo 71, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter por su digno conducto, ante esa Honorable Asamblea, la Iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El pasado 30 de noviembre del 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Con esta reforma se logró actualizar la normativa en materia laboral en diversos temas para avanzar en la modernización de las condiciones laborales, en beneficio de los derechos y bienestar de los trabajadores, impulsando al mismo tiempo el crecimiento del sector productivo.

Los resultados de la reforma laboral están dando sus frutos. A grandes rasgos, podemos afirmar que:

- En 39 meses de la Administración se han generado más de 1 millón 800 mil empleos, cifra que la Administración anterior tardó 67 meses en superar.
- Gracias a que con la reforma laboral hoy México tiene un mercado laboral más flexible, el ritmo de crecimiento del empleo asegurado ha sido del doble que el crecimiento de la economía. Durante 2013, 2014 y 2015, el empleo creció 2.9%, 4.3% y 3.7%, respectivamente, mientras que la economía 1.3%, 2.3% y 2.5%.
- Desde que cobró vigencia la Reforma Laboral, 279 mil centros de trabajo se han afiliado al INFONACOT, cuatro veces más que todos los que se habían afiliado desde su creación en 1974. En este periodo, se han otorgado más de 3.1 millones de créditos a trabajadores, por 39 mil millones de pesos.
- La Reforma Laboral introdujo disposiciones específicas para promover la productividad, con lo cual, en lo que va de la Administración, en 3,587 negociaciones de contrato colectivo de trabajo entre sindicatos y empresas se han incluido bonos de productividad.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- Se incorporaron también disposiciones más estrictas para combatir el trabajo infantil, lo anterior ha contribuido a que en 2013, en comparación con 2011, más de 540 mil niños en México hayan dejado de laborar.
- Para fortalecer la vigilancia de los derechos laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social incrementó su plantilla de inspectores de 776 en 2012 a 946 en 2014, un 22% más, lo que ha permitido realizar 418 mil inspecciones bajo el nuevo marco legal, en beneficio de más de 19 millones de trabajadores. El número de inspecciones realizadas desde la puesta en marcha de la Reforma representa el 141% de todas las realizadas en toda la pasada Administración.
- La Reforma Laboral elevó los montos de las sanciones por violaciones a la normativa laboral. Desde su entrada en vigor se han emitido 26,711 resoluciones condenatorias por más de 2,650 millones de pesos por diversas violaciones a la legislación laboral.
- La Reforma Laboral incorporó la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de poner a disposición de cualquier persona, el contenido de los estatutos, directiva y toma de nota que los sindicatos registran ante la Dependencia. Por ello, a través de la página de Internet de la Secretaría actualmente es posible acceder a información de 1,785 sindicatos con toma de nota vigente, que representan a casi 1.7 millones de trabajadores.
- Como resultado de instrumentar la conciliación obligatoria en todas las etapas del proceso de justicia laboral, desde la implementación de la Reforma, el proceso conciliatorio de conflictos laborales logró resolver a favor del trabajador el 78.2% de los casos, el índice más alto en relación al mismo periodo de las dos administraciones anteriores.
- El número de personas con discapacidad colocadas en la presente Administración (44,308) es casi tres veces mayor a las colocadas en el mismo periodo de la Administración anterior (16,974).
- En más de 2 años 4 meses no se ha presentado en México una sola huelga de jurisdicción federal, situación inédita en el país.

A pesar de estos avances debemos reconocer que en la Reforma Laboral quedaron pendientes por abordar temas relevantes que ameritan una revisión profunda y detallada. En efecto, la reforma laboral incorporó disposiciones para fortalecer la transparencia y rendición de cuentas de las organizaciones sindicales sin que tales modificaciones afectaran los principios de libertad y autonomía sindical.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

En consonancia con esta premisa, se considera que ha llegado el momento de fortalecer los mecanismos que regulan tres procesos fundamentales para el mundo del trabajo: 1) el depósito y registro de los contratos colectivos de trabajo; 2) las reglas de emplazamiento a huelga por firma de contrato y 3) las reglas para el desahogo del recuento de los trabajadores, que constituye la prueba principal para dirimir diversas controversias.

Necesidad de fortalecer la libertad de negociación colectiva

De conformidad con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; en tanto que en términos del artículo 386 del mismo cuerpo normativo, contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Esto es, que la negociación colectiva es un elemento para la cristalización de los fines del sindicato; en concreto, para el mejoramiento de las condiciones que regirán la prestación del trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Consecuentemente, dada la importancia de la negociación colectiva como una manifestación de la libertad sindical, se estima pertinente replantear el esquema que regula el depósito y registro de los contratos colectivos de trabajo, a efecto de erradicar cualquier práctica irregular o contraria al legítimo interés de los trabajadores, sindicatos y patrones para establecer las condiciones laborales que habrán de regir en el centro de trabajo.

No debemos olvidar que la prerrogativa de constituir y organizar sindicatos, así como el libre ejercicio de la actividad sindical por parte de los trabajadores, constituyen derechos consagrados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por diversos Convenios internacionales suscritos por nuestro país.

Conviene destacar que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, ratificada por nuestro país, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981, tiene como propósito consolidar en este continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del ser humano; en particular, en su artículo 16, reconoce el derecho que tienen todas las personas a asociarse libremente con fines laborales o de cualquier otra índole.

Por otra parte, el Convenio Internacional del Trabajo No. 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco California, ratificado por nuestro país, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, establece en



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

su artículo 11, la obligación de todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el Convenio, de tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

Garantizar el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores constituye un elemento primordial para fortalecer la competitividad laboral y la creación de puestos de trabajo.

Por tal motivo, se propone que:

1. En las solicitudes del registro de contrato colectivo de trabajo, se deberá acompañar:
 - a) Copia del proyecto del contrato colectivo de trabajo;
 - b) Registro de nómina de los trabajadores;
 - c) Lista de los puestos de trabajo que incluye el contrato;
 - d) Copia del acta constitutiva de la empresa, y
 - e) Copia de los documentos que acrediten el pago de impuestos y de inscripción de los trabajadores al seguro social.

2. Recibida la solicitud, la autoridad registral, deberá cerciorarse que el lugar o centro de trabajo se encuentra en operaciones y que cuenta con trabajadores que realizan funciones permanentes y esenciales en la empresa. Para evitar discrecionalidad, se ha incorporado una definición de "función permanente y esencial" que estará vinculada con el objeto social.

Además, se deberá cerciorar que los trabajadores que se encuentren laborando, están cubiertos por las disposiciones del contrato colectivo de trabajo y que recibieron copia de los estatutos, así como del registro sindical y del registro de la directiva sindical.

3. Posteriormente, se deberá notificar a los trabajadores que estarán a su disposición tarjetas electrónicas o físicas para hacer constar y acreditar el cumplimiento de los requisitos anteriores, y por tanto, que conocen el texto del contrato colectivo, de los estatutos del sindicato y del registro sindical correspondiente. Esta medida tiene como finalidad fortalecer la legitimidad de las organizaciones sindicales que pretendan celebrar contratos colectivos de trabajo y por tanto, evitando que se realicen sin el consentimiento o aun en contra de la voluntad de los trabajadores que laboran en el centro de trabajo.

4. Los trabajadores contarán con un plazo para devolver las tarjetas electrónicas o físicas, de manera que la autoridad registral esté en condiciones de determinar si se han cumplido o no con los requisitos para el registro del contrato colectivo y que los trabajadores



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

efectivamente han externado su voluntad libre y manifiesta para acogerse a las reglas del contrato colectivo correspondiente.

5. Se propone también que si de la revisión de los documentos requeridos para el depósito de un contrato colectivo de trabajo, no sea concluyente la existencia de una empresa en operaciones o de trabajadores que realicen funciones esenciales permanentes o se sospechen irregularidades, se pueda solicitar el auxilio de los Inspectores de Trabajo para verificar la validez de los documentos recibidos y determinar si los requisitos fueron cumplidos.

6. Se propone que si se llegare a detectar la comisión de hechos violatorios a las normas laborales o exista una queja por parte de los trabajadores, el patrón o el sindicato en cuestión, en torno al proceso de verificación, se llevarán a cabo las investigaciones correspondientes, que incluirán entrevistas a una muestra representativa de los trabajadores afectados, para corroborar si la expresión de su voluntad por celebrar un contrato colectivo de trabajo se realizó sin interferencia de ninguna especie o persona. De comprobarse las irregularidades, se aplicarán las sanciones que correspondan en términos de la Ley, sin perjuicio de reponer el procedimiento de registro del contrato colectivo de trabajo.

7. Finalmente, en sintonía con los puntos que anteceden, también se plantea que los efectos de la presentación de un contrato colectivo impidan la prosecución de un emplazamiento a huelga por firma de contrato durante el periodo en que la autoridad se pronuncie sobre su procedencia y una vez declarado su depósito.

Actualizar las reglas para el desahogo de la prueba de recuento

En materia de disputas para determinar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en Tesis de Jurisprudencia que el recuento ofrecido en una contienda de titularidad de contrato colectivo de trabajo, con la satisfacción de determinados requisitos y garantías, permite el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, es decir, la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo.

Para lograr este fin, la autoridad registral debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho, proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical.

Por tal motivo, se propone establecer nuevas reglas y señalar con claridad cuáles serán las acciones y los plazos concretos que tendrán las partes y la autoridad registral, para el



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

desahogo de esta prueba. En esencia, las directrices que habrán de regir en la materia, en caso de merecer la aprobación por parte de esta Soberanía, son las siguientes:

1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de los trabajadores con derecho a votar.
2. Asegurar que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica.
3. Adoptar las medidas que permitan contar con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta, otorgando la oportunidad procesal de manifestarse.
4. Constatar los mecanismos necesarios para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir en el recuento.
5. Asegurar que el cómputo final de los votos se realice de manera transparente y pública.
6. Otorgar el derecho de audiencia de las partes en materia de formulación del padrón y de la propia diligencia del recuento, otorgando plazos para la presentación de pruebas y la emisión de la resolución correspondiente.

Régimen transitorio

Para asegurar la adecuada instrumentación de estas modificaciones, se propone que los procedimientos que se encuentren en trámite al momento de entrar en vigor las reformas, se deberán concluir de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio y que dadas las acciones que tendrán que adoptarse para asegurar el correcto ejercicio y constatación de la voluntad de los trabajadores para participar en el contrato colectivo de trabajo, se propone un plazo de doce meses a partir de la publicación de las reformas, a efecto de que la autoridad registral esté en condiciones de hacer frente a las nuevas obligaciones en la materia.

Por lo anteriormente expuesto, el Ejecutivo Federal a mi cargo, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 71, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración de esa Soberanía la siguiente Iniciativa de

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTÍCULO ÚNICO. Se REFORMAN los artículos 390, 895, fracciones III y IV y 931, y se ADICIONAN los artículos 390 Bis, 390 Ter, 931 Bis y 931 Ter de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

“Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro, para efectos de su registro, ante la autoridad registral.

El contrato surtirá efectos, una vez que se haya otorgado el registro correspondiente.

A partir de la solicitud de registro de un contrato colectivo y durante el periodo en que la autoridad registral se pronuncie sobre su procedencia, al igual que una vez declarado su depósito, no procederá el emplazamiento a huelga por firma de contrato.

Artículo 390 Bis. Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se llevará el siguiente procedimiento:

I. Los patrones deberán presentar ante la autoridad registral, lo siguiente:

- a) Copia del proyecto del contrato colectivo de trabajo.
- b) Registro de nómina de los trabajadores, incluyendo una copia de comprobantes de pago, con una lista completa de los trabajadores en el centro de trabajo que desarrollen funciones esenciales y permanentes.
- c) Lista con descripción de los puestos de trabajo cubiertos por el contrato, que incluya el nombre, número de seguridad social, fecha de contratación, clasificación de trabajo de cada empleado a partir de la fecha del último periodo de pago previo al depósito del contrato.
- d) Copia del acta constitutiva de la empresa en la que se precise su objeto social; y
- e) Copia de los documentos fiscales que acrediten el pago de impuestos y de inscripción de los trabajadores al seguro social.

II. Una vez recibida la solicitud, la autoridad registral confirmará que:

- a) El lugar o centro de trabajo se encuentra en operaciones y que cuenta con trabajadores que realizan funciones permanentes y esenciales en la empresa.

Para tal efecto, se entenderá como funciones permanentes y esenciales de la empresa, aquéllas que están directamente relacionadas con el



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

objeto social de la misma, de acuerdo con lo previsto en su acta constitutiva.

- b) Por lo menos veinte trabajadores que realicen funciones esenciales y permanentes en la empresa estén cubiertos por el contrato colectivo de trabajo inicial.
- c) Por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores que estén cubiertos por el contrato colectivo de trabajo inicial, apoyan al sindicato contratante; y
- d) Los trabajadores que estén cubiertos por el contrato colectivo de trabajo inicial recibieron copia del mismo, así como copia de los estatutos del sindicato y de la toma de nota de su directiva.

III. La autoridad registral dentro de los dos días siguientes a la recepción de los documentos descritos en la fracción I, notificará a los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo de la solicitud del registro del contrato colectivo de trabajo y les entregarán tarjetas electrónicas o físicas para hacer constar y acreditar el cumplimiento de los requisitos señalados en los incisos b), c) y d) de la fracción II.

La información de los trabajadores que constará en las tarjetas electrónicas o físicas es la siguiente:

- a) Nombres.
- b) Números de seguridad social.
- c) Descripciones de los puestos de trabajo.
- d) Fechas de contratación.
- e) Firmas.
- f) Confirmación de que han recibido copia del contrato colectivo de trabajo, de los estatutos del sindicato contratante y de la toma de nota de su directiva; y
- g) La confirmación de que apoyan al sindicato en cuestión.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

IV. Para llevar a cabo el proceso de tarjetas electrónicas, se establecerá un portal de Internet seguro, con instrucciones, para que los trabajadores envíen la información a que se refiere la fracción anterior.

El procedimiento de tarjetas electrónicas iniciará a partir de la fecha en que se notifique a los trabajadores la solicitud de registro del contrato colectivo de trabajo y que contarán con cinco días para requisitar y devolver la información correspondiente a la autoridad registral;

V. Para realizar el proceso de tarjetas físicas, se entregarán las tarjetas de forma sellada con una fecha específica e instrucciones de devolución a los trabajadores que se encuentren cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, en las que deberá señalar la información a que se refiere la fracción III de este artículo.

Los trabajadores tendrán un plazo de diez días posteriores a la distribución para devolver a la autoridad registral dichas tarjetas, debidamente requisitadas. Las tarjetas serán devueltas vía correo ordinario o en forma personal en el centro de trabajo o ante la autoridad registral. Se podrá instruir a un funcionario para que recolecte las tarjetas en el centro de trabajo, en una fecha y hora determinada. Esta opción será notificada a los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo. Una vez devueltas las tarjetas, serán selladas anotando la fecha de recepción correspondiente;

VI. La autoridad registral contará con cinco días contados a partir de la fecha en que concluya el plazo para la devolución de las tarjetas, para determinar si se cumplieron todos los requisitos previstos en la fracción II para el registro del contrato colectivo de trabajo. El resultado será notificado a las partes al día siguiente; y

VII. En caso de que la autoridad registral confirme el cumplimiento de los requisitos antes mencionados, otorgará el registro del contrato colectivo de trabajo inicial. Si la autoridad registral no está en posibilidad de confirmar el cumplimiento de los requisitos, negará el registro.

Artículo 390 Ter. En los casos en los que la revisión de los documentos requeridos para el registro de un contrato colectivo de trabajo no sea concluyente sobre la existencia de una empresa en operaciones o de trabajadores que realicen funciones esenciales y permanentes o se sospechen irregularidades, la autoridad registral solicitará el auxilio de los Inspectores de Trabajo para verificar la validez de los documentos recibidos y determinar si los requisitos fueron cumplidos.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

En los casos en los que la revisión de documentos sugiera la comisión de hechos presuntamente ilegales o exista una queja por parte de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, el patrón o el sindicato en cuestión, en torno al proceso de verificación, la autoridad registral, en coordinación con la Inspección del Trabajo, llevarán a cabo una investigación.

Como parte de la investigación, los inspectores entrevistarán a una muestra representativa de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, lo suficientemente grande para asegurar su validez, seleccionada de manera confidencial y sin la presencia del patrón, para confirmar que dichos trabajadores llenaron libremente las tarjetas sin interferencia del sindicato ni de los patrones.

En los casos en los que la revisión de tarjeta sugiera que ciertas tarjetas electrónicas o físicas individuales presentan vicios o han sido alteradas o exista una queja por parte de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, el patrón o sindicato en cuestión, la autoridad registral, en coordinación con la Inspección del Trabajo llevarán a cabo una investigación entrevistando a quienes firmaron las tarjetas en cuestión de manera confidencial y sin la presencia del patrón, para confirmar que llenaron libremente las tarjetas sin interferencia del sindicato ni de los patrones.

Si cualquier investigación de las anteriormente mencionadas arroja evidencia relativa a fraude, interferencia, coerción o cualquier otra irregularidad de esta naturaleza, se aplicarán las sanciones que correspondan en términos de la Ley, incluyendo, en su caso las sanciones penales que correspondan, sin perjuicio de reponer el procedimiento a que se refieren las fracciones IV y V del artículo 390 Bis, según corresponda.

Cualquier conducta inapropiada por parte de los servidores públicos con el propósito de demorar el proceso o de obstruir, impedir o influir en el resultado en favor de las partes involucradas, será sujeto a las sanciones establecidas en el artículo 48 de esta Ley.

Artículo 895.- ...

I. a II. ...

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en los artículos 931, 931 Bis y 931 Ter de esta Ley; y



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

IV. Concluida la recepción de las pruebas, se oirán los alegatos y se dictará resolución.

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Se recabará oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores con derecho a votar.

Para tales efectos, se requerirá al patrón para que en un plazo de tres días posteriores a la presentación de la demanda, exhiba copia de la nómina de los trabajadores, listas de raya, asistencia y de los trabajadores afiliados al Seguro Social, o de cualquier otra institución de seguridad social. En todo caso, la información de los trabajadores deberá incluir:

- a) Sus nombres.
- b) Número de seguridad social.
- c) Descripción del puesto de trabajo; y
- d) Fecha de contratación.

Dentro de los dos días posteriores a recibir la información anteriormente detallada, se dará vista a las partes y señalará día, hora, lugar y condiciones para la celebración de la audiencia de ley, que se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes a la presentación de la demanda. Dicha fijación se notificará personalmente a las partes, cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia.

Durante la audiencia de ley, se tomará en consideración las manifestaciones y elementos que proporcionen las partes. De resultar necesario, se recabarán los informes del Instituto Mexicano del Seguro Social o de alguna otra institución de seguridad social, para la elaboración del padrón.

En la elaboración del padrón, no se considerarán a los trabajadores de confianza, ni a los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda o del escrito de emplazamiento de huelga.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

En todo caso, serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación de la demanda o del escrito de emplazamiento de huelga;

II. Para la aprobación de la versión final del padrón de trabajadores con derecho a voto y la fijación de la fecha, hora, lugar y condiciones para celebrar el recuento, se observará lo siguiente:

a) En caso de que no haya objeciones a las manifestaciones, elementos e informes proporcionados a que se refiere la fracción I, dentro de los dos días posteriores a la conclusión de la audiencia de ley, se aprobará una versión final del padrón, del cual se dará vista a las partes y señalará día, hora, lugar y condiciones para la celebración del recuento y se notificará a las partes.

El recuento se llevará a cabo entre los cinco y diez días posteriores a la notificación a las partes.

b) De existir objeciones a las manifestaciones, elementos e informes proporcionados a que se refiere la fracción I, se notificará a las partes de inmediato y se celebrará una audiencia dentro de los tres días siguientes a la recepción de las objeciones. En caso de que existan pruebas que requieran especial desahogo, se tramitarán en un plazo máximo de cinco días, dentro de los cuales se resolverán las objeciones.

Dentro de los dos días posteriores a la conclusión de la audiencia de objeciones, se aprobará la versión final del padrón, se dará vista a las partes y se señalará la fecha, hora, lugar y condiciones del recuento, lo cual se notificará a las partes.

c) De existir objeciones sobre la fecha, hora, lugar o condiciones para celebrar el recuento, se celebrará una audiencia de acuerdo con los plazos establecidos en el inciso b), fracción II de este artículo. Dentro de los dos días posteriores a la conclusión de la audiencia, se confirmará o modificará la fecha, hora, lugar y condiciones del recuento, lo cual se notificará a las partes.

El recuento se llevará a cabo entre los cinco y diez días posteriores a la notificación a las partes;

III. Invariablemente, 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 rápida, ordenada y pacífica.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

En cada caso se considerará la pertinencia de que pueda ser en el domicilio de la empresa donde los trabajadores prestan sus servicios, siempre y cuando no exista objeción fundada de alguno de los sindicatos en conflicto;

IV. 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 segura, libre y secreta.

Para tal efecto, se realizarán las siguientes acciones:

a) Se otorgará a los sindicatos en conflicto la oportunidad de manifestar si es su deseo que las boletas que serán utilizadas en la diligencia, contengan los logotipos que los identifican.

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 los sindicatos en contienda y de la empresa. 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;

V. Se instrumentarán las medidas pertinentes para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento.

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.

Sólo se autorizará que la identidad de los trabajadores se acredite con otro instrumento, por ejemplo, con la credencial expedida por la empresa, siempre y cuando los sindicatos en conflicto lo acuerden expresamente y así se asiente en el momento de la diligencia;

VI. El cómputo final de los votos se hará por el servidor público que conduzca 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; y



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

VII. El resultado del recuento será notificado a las partes al día siguiente.

Artículo 931 Bis. Si las objeciones presentadas se refieren a cuestiones distintas a la conformación del padrón o a la fecha, hora, lugar y condiciones para celebrar el recuento, tales como las que se refieren a los requisitos de procedibilidad o legitimidad u otros incidentes, se resolverán dichas objeciones independientemente de la celebración del recuento. El desahogo del recuento no estará supeditado a la resolución de las objeciones a que se refiere este artículo. La resolución de las objeciones tampoco impedirá o retrasará de alguna manera el recuento, mismo que podrá ser celebrado antes o después de la resolución de las objeciones.

Para la resolución de las objeciones a que se refiere este artículo, se observarán las reglas siguientes:

I. Dentro de los dos días posteriores a la recepción de las objeciones, se notificará a las partes;

II. Dentro de los tres días posteriores a la recepción de la notificación, las partes realizarán manifestaciones respecto de las objeciones planteadas;

III. Se llevará a cabo la audiencia un día después de haber recibido las manifestaciones citadas en la fracción anterior; y

IV. La audiencia de desahogo de pruebas no durará más de cinco días, a menos que cualquiera de las partes ofrezcan pruebas que requieran de especial desahogo, tales como testigos, peritos o resultados de inspecciones judiciales, en cuyo caso se podrá contar con un periodo adicional máximo de diez días para concluir la audiencia.

Artículo 931 Ter. Dentro de los tres días posteriores a la notificación a las partes de los resultados del recuento, se emitirá el laudo que declare al ganador de la titularidad, a menos que existan objeciones pendientes, incluyendo las que se hayan presentado dentro de una fecha límite de dos días posteriores a la celebración del recuento.

En el caso de las objeciones pendientes a que se refiere el artículo 931 Bis, se celebrará una audiencia de acuerdo con los plazos establecidos en el referido artículo. El laudo se emitirá dentro de los tres días posteriores a la conclusión de la audiencia correspondiente. Dentro de los dos días posteriores a la emisión del laudo, se notificará directamente a las partes.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Los procedimientos que se encuentren en trámite al momento de entrar en vigor el presente Decreto, deberán concluirse de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

Tercero. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto, se contará con un plazo de doce meses, para instrumentar las acciones conducentes a que se refiere el artículo 390 Bis.”



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Reitero a Usted la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.

En la Ciudad de México, a veintiocho de abril de dos mil dieciséis.

EL PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENRIQUE PEÑA NIETO

*HCC