



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

NÚMERO DE ASUNTO
1122

INICIATIVA CON CARÁCTER DE DECRETO

A efecto de reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones del Código Administrativo del Estado, en materia laboral.

PRESENTADA POR: Dip. Benjamín Carrera Chávez (MORENA).

LEÍDA POR: Dip. Benjamín Carrera Chávez (MORENA).

FECHA DE PRESENTACIÓN: 10 de septiembre de 2019.

TRÁMITE: Se turna a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

FECHA DE TURNO: 11 de septiembre de 2019.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA P R E S E N T E.-

El suscrito, **Benjamín Carrera Chávez**, en mi carácter de Diputado a la Sexagésima Sexta Legislatura, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 57, 64 fracciones I y II, y 68 fracción I, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; así como 167 fracción I, 169 y 170 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo de la misma Entidad, acudo ante este Alto Cuerpo Colegiado, para presentar la siguiente iniciativa con carácter de Decreto, a fin de reformar los artículos 73, 75 fracción II, inciso b), 79, 110, 111, 114, 115, 124, 131 adherir la fracción XIV del artículo 108 y agregar el artículo 127 Bis, así mismo derogar el artículo 116, del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, lo anterior con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho en general, y del Derecho Privado en particular, **que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores**, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos.

Surgió como consecuencia de las inequidades que produjo la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, donde surgió la fábrica como unidad de trabajo, y la mano de obra de los obreros, explotados inescrupulosamente por los patrones

La Revolución Francesa no mejoró las condiciones de trabajo de los obreros pues los burgueses que las lideraron eran justamente los dueños de las unidades de producción. Fue una larga lucha que comenzó en el siglo XIX la que se concretó en normas que regularon el trabajo dependiente, asegurando trabajo digno, jornadas limitadas, vacaciones pagadas, organización sindical etcétera, que fueron poco a poco recogidos en textos constitucionales y reglamentados por leyes específicas.

Las normas que regulan las relaciones laborales pueden provenir de la ley, o de las convenciones de las partes, plasmadas en un convenio colectivo de trabajo.

El aspecto primordial del Derecho del Trabajo lo constituye el trabajo humano libre, subordinado a un empleador o trabajo en relación de dependencia, al cual se debe proteger por considerarse la parte más débil de la relación. Por esa razón en caso de conflicto entre empleados y empleadores, el Juez debe resolver de acuerdo a la máxima "En la duda, a favor del trabajador".

El objeto del Derecho del Trabajo es la relación laboral, que presume la existencia de un contrato de trabajo, traducida en prestación de servicios y pago de salario. El contrato de



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

trabajo presenta características propias, como la limitación de la autonomía de la voluntad en la fijación de su contenido.

Otra característica importante es la organización sindical libre y democrática, y la posibilidad de los sindicatos de tomar medidas en defensa de los intereses de sus afiliados, en especial, el derecho de huelga.

Entre los efectos de las reformas constitucionales del 6 y 10 de junio de 2011, se encuentra el de la progresividad de los derechos humanos plasmados en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Lo anterior, ha venido a redimensionar dichos instrumentos internacionales y a cambiar los paradigmas en la comunidad jurídica del país, obligando a los operadores jurídicos a estudiar y aplicar dichos tratados internacionales en virtud de la aplicación directa que pueden tener en la vida de los mexicanos por medio de las figuras jurídicas denominadas control de constitucionalidad y control de convencionalidad

El derecho laboral mexicano ha sido la pionero en la aplicación de la convencionalidad, cuyos antecedentes se tienen en la Jurisprudencia 43/1999 a favor de los controladores aéreos y otros sindicatos, en la que se determinó que la sindicación única prevista en los estatutos violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, y que la cláusula de exclusión contravenía el Convenio 87 de la OIT, esto aún previo a la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012.

El Estado convencional significa el conjunto de personas regidas por un gobierno en un territorio que tiene un sistema jurídico cuya norma fundamental son los tratados internacionales.

En ese tenor de ideas, el doctor Miguel Covián Andrade, conceptúa al control constitucional expresando que: *“se produce cuando un acto de autoridad, lato sensu, infringe una o varias normas constitucionales y debe ser anulado por el órgano competente al efecto, mediante el procedimiento previsto en la propia constitución”*¹

El Estado convencional firma acuerdos internacionales para incorporar a su sistema jurídico derechos que no se encontraban en éste. De esta manera los convenios internacionales incorporados a un orden jurídico otorgarán más derechos a las personas con el fin de que éstas vivan dignamente. El Estado convencional es la forma contemporánea posterior al Estado neoconstitucional.

¹ COVIÁN Andrade Miguel. El control de la constitucionalidad en el derecho comparado. Ed. Centro de Estudios de Ingeniería Política y Constitucionalidad, A.C. México. 2001. p. III



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Así el Estado convencional garantiza derechos no reconocidos en las leyes internas de cada país para que las personas tengan una vida digna.

Estado convencional garantiza a los trabajadores derechos no reconocidos en las leyes nacionales para que las personas que trabajan tengan una vida digna.

Los acuerdos internacionales están clasificados en el primero y segundo nivel del sistema jurídico nacional. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ocupa los mismos niveles de aquéllos. De acuerdo con el principio *pro persona*, los convenios internacionales ocuparán el primer nivel del sistema jurídico y en el segundo nivel se ubicará la Carta Magna si los primeros otorgan más derechos a las personas que esta última.

En contrario sentido, la Constitución Política ocupará el primer nivel del sistema jurídico y los tratados internacionales se ubicarán en el segundo estrado si aquélla otorga más derechos a las personas que estos últimos.

El principio *pro persona* significa un estándar que ordena la aplicación de la norma que otorgue el mayor beneficio a las personas. Este principio es orientador para que las autoridades de un país apliquen las leyes que brinden una vida digna a las personas. El principio en comento ordenará aplicar lo establecido en los acuerdos internacionales o en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Un ejemplo del principio *pro persona* en el Derecho del trabajo es el *principio en dubio pro operario*. Éste significa que cuando la autoridad jurisdiccional tiene dudas acerca de si el trabajador tiene o no la razón, ésta debe resolver en favor del operario. El principio mencionado en el párrafo anterior se encuentra plasmado en el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece textualmente:

“En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

La jurisprudencia arriba citada no menciona la naturaleza jurídica del principio *pro operario* porque éste significa que cuando la autoridad jurisdiccional laboral tiene dudas acerca de si el trabajador tiene o no la razón, ésta debe resolver en favor del operario.

En el tercer nivel del sistema jurídico mexicano se encuentran las leyes orgánicas y reglamentarias.

Los convenios internacionales ratificados por México deberán ser aplicados por las autoridades en el Derecho laboral prioritariamente en relación con la legislación nacional que está integrada desde la Constitución hasta los contratos individuales de trabajo, si es



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

que los primeros otorgan mayores derechos que la legislación creada en el interior de un país.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un tratado internacional ratificado por México que contiene normas en materia laboral en los artículos 22 al 25.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene derechos laborales en sus artículos 6 al 9.

México tiene ratificados 74 convenios con la Organización Internacional del Trabajo.

La aplicación de los tratados internacionales de los tres Poderes es primero y por arriba de las leyes secundarias creadas por el Poder Legislativo, por las normas generales, de la Constitución Política, en los casos en que aquellos favorezcan más a las personas; es decir, en la aplicación del principio *pro persona* establecido en el Artículo 1º de la Carta Magna y de las normas concretas creadas entre y para los particulares. Un ejemplo de estas últimas normas son los contratos, las sentencias, etcétera.

El control de la convencionalidad es el instrumento para que las autoridades apliquen los convenios internacionales a favor de las personas. Este control es una institución para que los trabajadores se beneficien y gocen de los derechos establecidos en los acuerdos internacionales los cuales rebasan, los derechos establecidos en la legislación mexicana creada en nuestro país.

En cuanto al máximo tribunal del país se ha pronunciado mediante la tesis: *IN DUBIO PRO OPERARIO. DICHO PRINCIPIO NO DEBE ENTENDERSE EN EL SENTIDO DE QUE LOS CONFLICTOS LABORALES TENGAN QUE RESOLVERSE INVARIABLEMENTE EN FAVOR DEL TRABAJADOR.*

IN DUBIO PRO OPERARIO. DICHO PRINCIPIO NO DEBE ENTENDERSE EN EL SENTIDO DE QUE LOS CONFLICTOS LABORALES TENGAN QUE RESOLVERSE INVARIABLEMENTE EN FAVOR DEL TRABAJADOR.

El hecho de que la legislación laboral recoja ese principio contenido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no significa que la Junta deba resolver invariablemente en favor del trabajador, ni actuar de manera arbitraria y condenar al patrón respecto de prestaciones que no fueron demandadas, pues sólo constituye un criterio hermenéutico que permite dotar de contenido las normas en beneficio del trabajador, no así resolver situaciones de facto que no están contempladas en la ley y menos aún en detrimento de las instituciones jurídicas que generan seguridad dentro de un proceso.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

El control difuso de convencionalidad, es un concepto que surge en el sistema interamericano, y sostiene que el Poder Judicial está obligado a cumplir con los tratados internacionales ratificados por el Estado al que pertenece, y por ello, no puede mermar las disposiciones de la Convención Americana aplicando leyes contrarias a su objeto y fin.²

Por su parte, el juez de la Corte Interamericana Dr. Eduardo Ferrer Mac-Gregor, comenta respecto al control de convencionalidad, que el mismo consiste en el examen o revisión de compatibilidad que debe realizarse entre los actos y normas nacionales, y la Convención Americana de Derechos Humanos.

A mayor abundamiento se debe tener en mente que “el parámetro del control difuso de la convencionalidad puede ser válidamente ampliado en sede nacional cuando se otorgue mayor efectividad al derecho humano”³

Con lo anterior, se llega a la conclusión de que los tribunales del Estado mexicano están obligados a ejercer el control difuso de convencionalidad al resolver cualquier asunto sometido a su jurisdicción; y como consecuencia, las autoridades del Estado tienen la ineludible obligación de observar y aplicar en su ámbito competencial interno, además de las legislativas, medidas de cualquier otro orden, inclusive de carácter internacional, para asegurar el respeto a los derechos humanos y garantías individuales.

Ahora bien, el Dr. Ferrer Mac-Gregor, acentúa que este control no consiste simplemente en dejar de aplicar una norma nacional por ser contraria al parámetro de convencionalidad, sino que implica en primer lugar, tratar de armonizar la norma nacional con la convencional; significando ello una “interpretación conforme” de la norma nacional con la CADH, sus protocolos y jurisprudencia convencional, para desechar aquellas interpretaciones contrarias o que no sean compatibles al parámetro convencional.

Es importante resaltar que existen diversos convenios y tratados internacionales suscritos por México y ratificados por el Senado de la República en términos de lo dispuesto por la Constitución Federal Mexicana, mismos que son obligatorios desde su ratificación y en el tema que nos ocupa el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que trata sobre libertad sindical, de fecha de 17 de julio de 1948, y que fue ratificado por México el 4 de julio de 1950, entrando en vigor desde esa fecha, obliga a México de la manera siguiente:

² www.tcadf.gob.mx/yi/material/C1_Convencionalidad_26deJunio2012.ppt. Fecha de consulta: en fecha 15 de septiembre de 2014

³ MAC-GREGOR Ferrer Eduardo. Estudios Constitucionales, Interpretación Conforme y Control Difuso de Convencionalidad. El Nuevo Paradigma para el Juez Mexicano. Número 2. Año 9. 2011. p.531.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Los trabajadores (as), sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes; el derecho de afiliarse a las organizaciones ya creadas; el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; el de elegir libremente a sus representantes; el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Así mismo el convenio señala que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal; las organizaciones de trabajadores también tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las ya existentes y el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que deseen.⁴

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. - Se reforman los artículos 73, 79, 110, 124 y se adhiere el artículo 127 Bis, del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, para quedar redactados de la siguiente manera:

ARTICULO 73. Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como a los organismos descentralizados, un servicio **físico**, material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

ARTICULO 75. Los trabajadores al servicio del Estado se dividirán en tres grupos:

- I. Trabajadores de base;
- II. Funcionarios y empleados de confianza; y
- III. Trabajadores eventuales y extraordinarios.

- a) Son trabajadores de base los no incluidos dentro del grupo de funcionarios y empleados de confianza, y que por ello, no podrán ser cesados o despedidos, sino por las causas que este Código establece.

⁴ Movimiento Democrático Multisectorial de los Trabajadores (MDMT). "La Libertad Sindical". Disponible en: <http://www.mdmmt.org/lalibertadsindical.html>. Consulta el 15 Marzo, 2007. Pág. 4



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Asimismo se considerarán trabajadores de base los empleados que reuniendo los requisitos anteriores perciban sueldo con cargo a una partida de presupuesto y los de lista de raya con antigüedad mayor de seis meses.

b) Son funcionarios y empleados de confianza del Poder Ejecutivo: el Secretario de Gobierno, El Fiscal General del Estado, los Directores Generales y Coordinadores, el Secretario Particular del Gobernador, los Jefes de Departamento, Oficina y División; los Agentes y Sub-agentes del Ministerio Público, adscritos a la Fiscalía General del Estado y de la Policía al mando del ministerio público dependiente de la misma, el Encargado del Departamento de Identificación Criminal y los Peritos Técnicos y Médicos Legistas; los Abogados Consultores del Gobierno, los Presidentes, Secretarios, Notificadores o Actuarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el Procurador General de la Defensa del Trabajo y los Procuradores Auxiliares, así como los Inspectores del Trabajo; los Representantes del Gobierno en la Comisión Agraria Mixta y en la Junta Local de Caminos, los Jefes de las Oficinas del Registro Público de la Propiedad y del Registro Civil; el Jefe de la Oficina Estatal de Profesiones; los Recaudadores, Contadores y Cajeros de las Oficinas Receptoras; el Director, Subdirector, los Agentes de Seguridad y Celadores de la Penitenciaría del Estado; el Director y Encargado del Periódico Oficial del Estado, el Director de Teléfonos del Estado; los miembros de los Patronatos de la Asistencia Pública y Beneficencia Privada; los Directores de los Hospitales y demás Centros Asistenciales, los Celadores y las Trabajadoras Sociales a su servicio; el Secretario y el Director de la Escuela de Rehabilitación dependiente del mismo Tribunal; los Inspectores Fiscales; los Inspectores de Ganadería; el Intendente del Palacio de Gobierno, los Jefes de Tránsito; los Agentes de la Policía de Tránsito del Estado; los comisionados especiales y empleados al servicio personal del Gobernador; los Inspectores de Municipios y los Jefes de Almacén de la Proveduría.

Son funcionarios y empleados de confianza del Poder Legislativo: el Oficial Mayor y el Contador General de Hacienda. Son funcionarios y empleados de confianza del Poder Judicial: el Secretario General del Supremo Tribunal de Justicia y los Secretarios de las Salas de Apelación y de los Juzgados; los Visitadores Judiciales, los Jueces de Primera Instancia o de lo Familiar, Menores y de Paz, los Jefes de Defensorías de Oficio y los Ministros Ejecutores.

c) Son trabajadores eventuales y extraordinarios aquéllos cuyos servicios se contratan transitoriamente, cuyos sueldos se pagan por lista de raya o por nombramiento en que se especifique tal carácter, y los interinos que cubran vacantes temporales de trabajadores de base.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

ARTICULO 79. Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento, para percibir el sueldo correspondiente y para ejercitar las acciones derivadas del presente Código, los menores de edad de uno u otro sexo que tengan más de 16 años.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

108 FRACCIÓN.

I – XIII ...

XIV. En el caso que sean empleados sindicalizados se considere escuchar al representante sindical para efectos de calificar las causales del despido, en todos los casos se dará prioridad a reasignar el área de trabajo del empleado sindicalizado previo a su liquidación.

ARTICULO 110. Se reconocerá la existencia de los sindicatos de trabajadores del Estado y sus organismos descentralizados, que cumplan con lo establecido en la legislación vigente.

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta

Para los efectos del párrafo anterior se considerará unidad sindical independiente a los trabajadores del ramo educativo, que se agruparán dentro de la sección respectiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. El resto de los trabajadores pertenecientes a las diferentes Dependencias del Estado constituirán un solo sindicato que tendrá carácter de Central en la Capital, con Delegaciones en las cabeceras de los Municipios.

ARTICULO 111. Todos los trabajadores de base tendrán derecho a formar parte del sindicato; cuando lo soliciten tendrán derecho a dejar de formar parte de él, con la solicitud formal que hagan a sindicato.

ARTICULO 114. El registro de los sindicatos se cancelará en caso de disolución de los mismos. La solicitud de cancelación podrá hacerse por personas quienes demuestren su interés legal en la cancelación, y el Tribunal de Arbitraje en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará, desde luego, el recuento correspondiente y resolverá de plano el asunto.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

ARTICULO 115. Los trabajadores que por su mala conducta o falta de solidaridad fueren expulsados **de los sindicatos**, perderán por ese hecho, todas las garantías sindicales que este Código concede. La expulsión sólo podrá dictarse por la mayoría de los socios y previa defensa del acusado.

ARTICULO 116. Derogado

ARTICULO 124. Todos los conflictos que surjan entre el Estado y el sindicato serán resueltos por el **Tribunal de Arbitraje**.

ARTICULO 127 Bis. De las reglas y procedimientos para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo:

Para efectos de la legitimación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del contrato colectivo avisará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que consultará a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado.

En dicho aviso deberá manifestarse bajo protesta de decir verdad que la información y documentación que lo acompaña es fehaciente y veraz.

El aviso deberá darse con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta y deberá contener como mínimo la siguiente información:

DEL SINDICATO:

- a) Nombre, número de registro, domicilio legal y datos de contacto del sindicato promovente, incluyendo el correo electrónico para recibir notificaciones;
- b) Nombre completo del secretario general o, en su caso, del apoderado legal del sindicato;
- c) Identificación oficial del secretario general o apoderado legal del sindicato. En caso del apoderado, se anexará el documento con que acredite su personalidad;
- d) Toma de nota del sindicato promovente;

DEL PATRÓN:

Nombre completo, domicilio legal; Registro Federal de Contribuyentes; correo electrónico, y; teléfono del patrón con el que se celebró el contrato colectivo de trabajo a legitimar;



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

- a) Autoridad laboral y número de expediente bajo el cual está depositado el contrato colectivo de trabajo a legitimar;
- b) Número de trabajadores afiliados cubiertos por el contrato colectivo a legitimar;
- c) Listado de trabajadores con derecho a votar, que incluya, como mínimo, el nombre completo y CURP de cada trabajador;
- d) Prestaciones principales, incluyendo vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tabulador salarial;

DE LA CONSULTA:

- a) Fecha y horario en que se realizará la consulta, para el caso de que el sindicato opte por que ésta sea verificada por un fedatario público;
- b) Nombre completo, número de patente o del documento análogo, así como datos de contacto y correo electrónico del fedatario público que dará fe de la consulta, para el caso de que el sindicato opte por esta modalidad;
- c) Domicilio en que se realizará la consulta, el cual deberá ser accesible a los trabajadores y reunir las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de manera personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna; y
- d) Cuando se opte por la verificación de una autoridad laboral, el sindicato lo señalará en su registro, en cuyo caso el acompañamiento estará supeditado a la disponibilidad de personal de la autoridad laboral.
- e) En caso de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación detecte inconsistencias en la información remitida por el sindicato en su registro, le solicitará que las subsane, apercibiéndolo que, de no hacerlo y proceder con la consulta, ésta se tendrá por no realizada. El sindicato podrá diferir la fecha y horario de realización de la consulta a fin de contar con el tiempo necesario para subsanar las inconsistencias detectadas.
- f) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación podrá solicitar en cualquier momento al patrón o a las autoridades o instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los datos asentados en el listado de trabajadores con derecho a votar sean completos y veraces.

Una vez que el sindicato emita la convocatoria, deberá hacerlo del conocimiento inmediato del patrón a fin de que la consulta se realice en la fecha, hora y lugar señalados en la misma.

La Junta de Conciliación y Arbitraje del Gobierno del Estado de Chihuahua, deberá otorgar las facilidades necesarias para que se realice la consulta, así como entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta. En caso de que el patrón no cumpla con esta



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

obligación, el sindicato podrá entregarlo directamente a sus afiliados, a costo del patrón, y dar vista a la autoridad laboral para que se impongan las multas correspondientes.

Para el caso de que el sindicato decida realizar el procedimiento de consulta con el acompañamiento de un fedatario público, el promovente emitirá la convocatoria correspondiente. La convocatoria deberá llevar firma autógrafa del secretario general o, en su ausencia, de la persona con facultades para ello conforme a sus estatutos, y será fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical. Dicha convocatoria se emitirá por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.

Para el caso de que el sindicato requiera el acompañamiento de autoridad laboral para verificar el procedimiento de consulta, se deberá confirmar la disponibilidad del día y la hora seleccionada por el promovente, así como al servidor público encargado de la diligencia, quien levantará constancia de que se verificó el proceso de consulta y, en su caso, que se cumplieron con los requisitos establecidos en el numeral 8 de este Protocolo.

Una vez confirmada la disponibilidad de la autoridad laboral para el día y la hora seleccionada, el sindicato emitirá la convocatoria correspondiente. La convocatoria deberá llevar firma autógrafa del secretario general o, en su ausencia, de la persona con facultades para ello conforme a sus estatutos, y será fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical. Dicha convocatoria se emitirá por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.

El sindicato promovente deberá imprimir la convocatoria, boletas y acta de votación que se generen a través de la plataforma electrónica que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación para tal efecto. Dichos formatos serán los únicos autorizados para el procedimiento de consulta, por lo que será inválida toda documentación que no haya sido generada a través de la plataforma.

Para el registro de los trabajadores que emitan su voto, el sindicato promovente utilizará el listado de trabajadores, el cual contendrá, como mínimo, el nombre completo y CURP de cada trabajador con derecho a votar. En caso de que el listado haya sido actualizado por ingreso o baja de trabajadores con fecha posterior a la presentación del aviso respectivo, el sindicato valorará los casos particulares al momento de la consulta y asentará en el listado de trabajadores la actualización correspondiente, señalando la fecha de ingreso o de baja de las personas que se encuentren en este supuesto.

El listado de trabajadores con derecho a votar incluirá a los trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato colectivo sujeto a legitimación, excluyendo a aquellos de confianza o que ingresen con posterioridad a la fecha en que se presentó el aviso. Serán parte del listado los trabajadores que hayan sido despedidos durante los tres meses previos



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

a la presentación del aviso, a excepción de aquellos que hayan dado por terminada su relación de trabajo.

El sindicato deberá imprimir, foliar y sellar tantas boletas de votación como trabajadores tenga inscritos en el listado de trabajadores con derecho a votar. Las boletas no deberán contener el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador.

El procedimiento de consulta deberá cumplir los siguientes requisitos:

- I. La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;
- II. Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;
- III. Los trabajadores con derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial para su registro en el listado de trabajadores votantes y la entrega de su boleta respectiva;
- IV. El patrón no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta, y
- V. Para la disposición e instalación de las urnas y el escrutinio y cómputo de las boletas, se garantizarán los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza.

El sindicato fijará el acta de votación en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical. Asimismo, avisará a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de la Federación a través de la plataforma electrónica, bajo protesta de decir verdad, del resultado de la votación dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta. En caso de no hacerlo, el contrato no se tendrá por legitimado.

El aviso de resultado contendrá el acta de votación donde se dé cuenta que la consulta cumplió con los requisitos y deberá mencionar:

- a) Lugar, día y horario en que se realizó la votación;
- b) Resultado de la votación que señale:
 - I. Número de trabajadores con derecho a votar;
 - II. Número total de votos;
 - III. Número de votos nulos;
 - IV. Número de votos válidos;
 - V. Número de votos a favor del contrato, y
 - VI. Número de votos en contra del contrato.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

- c) Manifestación bajo protesta de decir verdad que el sindicato promovente resguardará el acta de votación, el listado de trabajadores votantes y las boletas a partir del día de la consulta y durante los cinco años posteriores a la misma.

El acta de votación y el listado de trabajadores votantes deberán digitalizarse y remitirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación por el sindicato a través de la plataforma electrónica, aun cuando la consulta haya sido verificada por una autoridad laboral. En caso de intervención de un fedatario público, deberá anexarse al aviso copia digitalizada de la fe de hechos levantada por el mismo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos durante el desarrollo de una consulta, con independencia de que el sindicato promovente haya optado por el acompañamiento de un fedatario público.

Si de los datos que arroje la constancia de verificación se desprenden irregularidades de carácter sustantivo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación declarará nulo el procedimiento; en este caso, el sindicato promovente podrá realizar nuevamente la consulta.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación, al recibir el aviso de resultado de la votación y sus anexos, resguardará la información relativa al procedimiento y podrá verificar que el proceso de consulta cumplió con los requisitos legales de este Protocolo.

De existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, declarará nulo el procedimiento; en este caso, el sindicato promovente podrá realizar nuevamente la consulta.

En caso de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación no realice observaciones durante los veinte días hábiles siguientes a la fecha en que el sindicato remita el aviso de resultado, el contrato colectivo de trabajo sometido a consulta se tendrá por legitimado. El sindicato promovente podrá solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación la constancia de legitimación correspondiente.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación integrará la información relativa a la legitimación de contratos colectivos en el padrón que establezca para tal efecto y, en su momento, lo transferirá al registro que establezca el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Si el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

colectivo sujeto a legitimación, que sean superiores a las establecidas en la Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Federación respecto de las fechas de firma y revisión de los contratos colectivos de trabajo depositados ante éstas, así como de otros datos que les sean requeridos.

Los casos no previstos en el presente artículo serán resueltos por el Tribunal de Arbitraje.

ARTICULO 131. La huelga general es la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes del Estado y sólo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

- a. Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.
- b. Porque la política general de la Administración comprobada con hechos sea contraria a los derechos fundamentales que este Código concede a los trabajadores, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva el propio Tribunal.
- c. Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje o porque se le pongan graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.
- d. Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.
- e. **Por la negativa a la revisión del contrato colectivo de trabajo.**
- f. **Por la negativa a la firma de un contrato colectivo de trabajo.**

T R A N S I T O R I O S

ÚNICO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

ECONÓMICO. - Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la Minuta de Decreto, en los términos en que deba publicarse.

Así mismo, se envía el siguiente:



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

ACUERDO

ÚNICO. - La Sexagésima Sexta Legislatura del H. Congreso del Estado de Chihuahua reforma los artículos 73, 75 fracción II, inciso b), 79, 110, 111, 114, 115, 124, 131 adhiere la fracción XIV del artículo 108 y agrega el artículo 127 Bis, así mismo derogar el artículo 116, del Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

ECONÓMICO. - Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para los efectos correspondientes.

D A D O en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo, en la Ciudad de Chihuahua, Chih., a los 10 días del mes de septiembre del 2019

ATENTAMENTE

DIP. BENJAMÍN CARRERA CHÁVEZ