

**Asunto:** Se remiten modificaciones.

**C. SEN. MARTÍ BATRES GUADARRAMA**

**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CÁMARA DE SENADORES**

**PRESENTE.-**

**Martha Cecilia Márquez Alvarado**, senadora integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 200 numeral 1 del Reglamento del Senado de la República, pongo a consideración de este pleno, las siguientes modificaciones en lo particular al Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Primera, que contiene diversas adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo en materia laboral.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Minuta de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Segunda, contempla algunas reformas que pueden ocasionar algunos inconvenientes hacia el sector empresarial. Recordemos que parte fundamental de esta reforma laboral es mantener un equilibrio entre los trabajadores y los empleadores, es por ello, con el objetivo de acercarse a este equilibrio propongo las siguientes modificaciones en lo particular de la Minuta.

El mantener las adiciones propuestas al artículo 787 fracción VI la cual establece *"La negativa lisa y llena del despido, no revierte la carga de la prueba"* y *la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho*", deja en estado de indefensión a los patronos rompiendo el equilibrio procesal y provocará que la mayoría de los juicios individuales sean de alto riesgo para ellos, puesto que se les impone la obligación de probar hechos negativos, es decir, hechos que no existen como los supuestos donde no despidieron al trabajador. Este criterio impactará principalmente a las MIPyMES quienes son los mayores empleadores del país.

Por otra parte, la modalidad de "voto directo" no se encuentra establecida en la Constitución, ni el anexo 23-A del T-MEC y es contraria a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, así como a los principios de libertad sindical, porque restringe la libertad de negociación colectiva, el derecho a la autodeterminación en

procesos de elección y prohíbe que las decisiones de un sindicato, si así lo determinan sus estatutos, puedan ejercerse con voto indirecto.

Se debe reconocer el derecho de sindicación de los trabajadores para pertenecer, no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato. Por ello se propone que se incluya un recuadro en las boletas de votación, para que el trabajador, en los procedimientos seguidos para definir la representación de un sindicato pueda ejercer el derecho de no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, tal y como lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se debe regular la prórroga del periodo de prehuelga, para que sea por entre el sindicato y no de forma unilateral., ya que este tipo de prórroga es una práctica que carece de fundamento legal y que se ha tolerado a pesar que el Poder Judicial de la Federación ha señalado su ilegalidad. Por lo tanto, se debe establecer que será necesario que exista un acuerdo entre el patrón y el sindicato para poder ampliar o prorrogar el periodo de prehuelga.

Suprimir la posibilidad de romper o hacer divisibles los contratos colectivos de trabajo. El artículo 245 Bis de la Minuta permite la división de un contrato colectivo existente en empresas que realicen operaciones aeronáuticas. Es indispensable eliminar esta propuesta debido a que dividir un contrato colectivo en diversos contratos colectivos por el gremio, generará conflictos y competencias entre los gremios de una misma empresa, lo que pondría en riesgo la estabilidad de la misma.

En la Minuta se adiciona que los contratos colectivos de trabajo no podrán contener cláusula de exclusión por separación respecto a trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión, pero subsiste la de inclusión, esto es la obligación de ser sindicalizado para ingresar a laborar u se mantienen derechos de preferencia de trabajadores sindicalizados sobre los que no lo sean, lo que atenta claramente contra la libertad sindicación de pertenecer o no a un sindicato.

En el procedimiento de huelga se debe garantizar el ejercicio de la democracia sindical, por eso se propone que al escrito en el que se emplace a huelga, se acompañe el acta de la votación en donde conste que la mayoría de los trabajadores miembros del sindicato hayan aprobado las peticiones y el emplazamiento a huelga.

Se deben establecer mecanismos en los que la mayoría de los trabajadores pueda concluir el procedimiento de huelga, mediante acuerdo entre éstos y el patrón, para evitar que la huelga pueda tener duración indefinida y estar a merced de quien represente el sindicato, por lo que se propone incluir el derecho de la mayoría de terminar un movimiento de huelga que afecte a su centro de trabajo.

Por último, a pesar de que la Minuta prevé que los patrones también podrán solicitar al Tribunal que determine a quién le son imputables los motivos de la huelga, solo podrán hacerlo cuando hayan transcurrido 60 días a partir de la fecha de estallamiento, periodo que resulta demasiado excesivo y que puede impactar en la subsistencia de un centro de trabajo, por lo cual se propone disminuir este plazo, a 15 días.

Es por ello, que se propone que la Minuta quede de la siguiente manera:

Artículo 245. Bis.- Se deroga

Artículo 371.-

IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, se llevará a cabo en conformidad con los estatutos de cada sindicato.

...

Artículo 390 Bis.- Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:

I. a II. ...

III. ...

...

a) a c). ...

d) El voto de los trabajadores se hará en forma personal de acuerdo a sus propios estatutos. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación, además los recuadros de las boletas, el trabajador, en los procedimientos seguidos, podrá ejercer el derecho de no pertenecer o dejar de pertenecer a dicho sindicato;

...

Artículo 400 Bis.- Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto y de conformidad con los estatutos de cada sindicato.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir de acuerdo a sus estatutos, el

el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;

**Artículo 784.-** El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. a V. ...

VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.

**Se elimina párrafo.**

**Se elimina párrafo.**

VII. a XIV. ... ..

**Artículo 927. ...**

I. a IV. ...

V. Se podrá prorrogar o ampliar el período de pre huelga por una sola ocasión **cuando exista previamente un acuerdo entre el patrón y el sindicato.**

Con independencia de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el período de pre huelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.

Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de pre huelga no podrá exceder del término de duración de la obra.

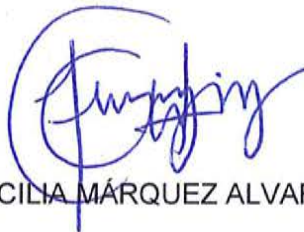
**Artículo 929.-** Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 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, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.

**La mayoría de los trabajadores podrán concluir el procedimiento de huelga mediante acuerdo con el patrón.**

**Artículo 937.-** Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores o por el patrón a la decisión del Tribunal, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. El patrón sólo podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de **quince** días.

Si el Tribunal declara en la sentencia 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.

ATENTAMENTE



MARTHA CECILIA MÁRQUEZ ALVARADO

SENADORA DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

DADO EN EL SALÓN DE SESIONES DE LA CÁMARA DE SENADORES