

Diciembre / 2011

ANÁLISIS POLÍTICO

Análisis sucinto de los
tópicos más importantes de las
propuestas de reforma laboral:
PAN, PRD y PRI.

*Dr. Alfonso Bouzas Ortiz
Lic. Germán Reyes Gaytán*

Una democracia social consolidada requiere mejorar la calidad de la política y desarrollar instituciones abiertas y cercanas a la ciudadanía. Su funcionamiento necesita de actores sociopolíticos capaces de representar la diversidad de intereses de toda la sociedad. En este sentido, la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres para el fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político.

Análisis Político responde a una necesidad de observar lo que sucede en la política nacional de México y su relación con la economía, la sociedad y las relaciones internacionales. Tiene el objetivo de contribuir a las fuerzas sociopolíticas progresistas en su tarea de desarrollar estrategias y políticas sobre temas relevantes para la sociedad mexicana a través de recomendaciones para la acción y los escenarios posibles.

Las opiniones vertidas en los documentos que se presentan, las cuales no han sido sometidas a revisión editorial, así como los análisis y las interpretaciones que en ellos se contienen, son de exclusiva responsabilidad de sus autores y pueden no coincidir con las opiniones y puntos de vista de la Fundación Friedrich Ebert.

ISBN: 978-607-7833-30-2

Diseño y formación: Enrico Gianfranchi

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Diciembre / 2011

ANÁLISIS POLÍTICO

Análisis sucinto de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma laboral: PAN, PRD y PRI.

Dr. Alfonso Bouzas Ortiz y Lic. Germán Reyes Gaytán***

Introducción

La reforma laboral en México tiene un par de décadas que se encuentra entre los pendientes del poder legislativo. En cada nueva legislatura el tema se inserta en la agenda y surgen debates a favor y en contra: unos argumentan que ante la transformación del mundo del trabajo se necesita una legislación que responda y garantice derechos conforme a la realidad. Otros, la consideran innecesaria y solo aspiran a que se cumpla la actual Ley Federal del Trabajo, LFT.

Más allá de las diferentes posiciones frente a la reforma laboral, lo que es cierto es que se requieren informaciones que ayuden a sustentar mejor las diversas opiniones.

Si bien es cierto, todos tenemos acceso a las diferentes propuestas de los partidos políticos, es conveniente facilitar en forma sistematizada los documentos, por ello y a solicitud de la Fundación Friedrich Ebert, se elabora el presente análisis comparativo de las tres principales propuestas de reforma laboral que surgieron y se hicieron públicas en 2010 y 2011.

En 2010 realizamos un documento similar que comparó las propuestas del PAN y PRD, publicado también por la Fundación Friedrich Ebert (FES). Cuando ya se tenía hecha esta publicación, surge la propuesta del PRI, con lo cual se actualiza el documento publicado en 2010. Consideramos que el presente material será de utilidad para cualquier momento del debate, pre o poselectoral a 2012.

*Doctor en Derecho, Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas y Profesor del Postgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma Mexicana (UNAM); Premio UNAM a la Investigación en el Área de Ciencias Sociales 2011.

**Licenciado en Derecho y Profesor en la Facultad de Derecho de la UNAM; participa en proyectos de investigación del PAPIIP y CONACYT.

Este trabajo se organiza destacando los principales temas que a nuestro juicio son los más importantes. Se inicia planteando la propuesta del PAN, en un segundo momento la propuesta del PRD y finalmente la del PRI, el orden es en razón de que así se fueron presentando las propuestas en el tiempo:

1. Alcance de la Reforma
2. Estabilidad en el empleo y salario
3. Capacitación y productividad
4. Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga
5. Subcontratación y condiciones de trabajo
6. Perspectiva de género y discapacidad
7. Higiene y seguridad en el trabajo
8. Procuración de justicia
9. Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica
10. Trabajadores especiales

Al final del documento, se plantean algunas ideas a nivel de propuestas para la reforma laboral que requiere México; se abordan los escenarios políticos del proceso de consolidación de la reforma laboral y se agrega un cuadro comparativo que sigue el mismo orden temático, con la intención de hacer más didáctica la comprensión. Por último consideramos importante señalar que haber realizado este breve documento desde la academia, permite ofrecer opiniones objetivas, que esperamos coadyuven al conocimiento de tan importante tema.

1. Alcance de la reforma

En el marco constitucional el PAN no propone cambios; diseña una propuesta

de reforma a la Ley Federal del Trabajo, LFT, fundamentada en *“la realidad social y económica de México, que es muy distinta a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la vigente Ley, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país, partiendo de que la reforma a la Ley Federal del Trabajo, (se realizará) sin abandonar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo y de la previsión social”*.¹

El **PRD**, propone una reforma constitucional que aborda seis artículos de la Carta Magna, en temas relevantes:

- a) Integración de las diversas leyes laborales vigentes en el país en una sola;
- b) Reducción de la jornada de trabajo;
- c) Ampliación de la licencia de maternidad;
- d) Supresión de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y creación de una instancia descentralizada, denominada, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, que con fundamentos científicos, entre otras funciones propondrá los aumentos salariales a la Cámara de Diputados, para que ésta los apruebe;
- e) Limitaciones al trabajo extraordinario; obligatoriedad patronal en materia de capacitación garantizando la no

1. Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el grupo parlamentario del PAN en marzo de 2010, p. 1 y 2.

discriminación y la creación del servicio civil de carrera;

f) Disposiciones que responsabilizan al patrón por discriminación, acoso laboral o sexual;

g) Disposiciones explícitas que garantizan la libertad sindical e intentan desarticular el aparato corporativo sindical;

h) Se consigna el derecho a la contratación colectiva como derecho constitucional;

i) Plantea la creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, (RPN de OS y CCT);

j) Sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Laboral, integrados al poder judicial; y

k) Se faculta a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para intervenir en asuntos laborales, tema excluido desde la creación de esta Comisión, con lo cual el trabajo se elimina como derecho humano.²

El PRD plantea que las anteriores modificaciones responden a la necesidad de “dar un nuevo impulso a la transición democrática del Estado mexicano”, partiendo de la transformación del mundo del trabajo, como una condición para alcanzar ese objetivo.

El PRI no hace propuesta de reforma a la Constitución, su proyecto contempla solo reformas a Ley Federal del Trabajo, al igual que el proyecto de reforma del PAN, incluso con una retórica muy similar.

En la exposición de motivos se señala que:

“Es necesario generar confianza en la inversión productiva privada e internacional que cree empleos dentro

de la economía formal, pero respetando los valores básicos derivados del Artículo 123 Constitucional y los derechos básicos de los trabajadores que existen y deben de existir bien protegidos, como lo han estado desde nuestra primera legislación laboral de carácter federal de 1931, y así deberá seguir, siendo ejemplo de todas las legislaciones sociales del mundo.”

2. Estabilidad en el empleo y salario

El proyecto del PAN abre la puerta a la contratación por capacitación inicial, por temporada y a prueba, argumentando que ello fomentará la creación de empleos y sosteniendo que establece límites, en tanto que obliga a que se contrate por escrito; son improrrogables los períodos de capacitación y a prueba y tampoco pueden establecerse simultáneamente, sucesivamente, ni en más de una ocasión al mismo trabajador; limita la generación de salarios caídos a un máximo de seis meses, establece intereses del dos por ciento mensual hasta por nueve meses por el tiempo adicional que se demore su pago en la hipótesis de causa imputable al patrón; establece el salario convenido por unidad de tiempo y libera al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador cuando éste tenga una antigüedad menor de tres años.

Si bien el PAN no propone reformas constitucionales, las anteriores estipulaciones inevitablemente deben pasar por una reforma constitucional, por lo menos del apartado A del Artículo 123, porque de no hacerlo así, encontraríamos que las normas que se pretenden establecer en esta

2. Cabe mencionar que se aprobó una reforma en esta materia que no es exactamente como se propuso en el proyecto del PRD, pero si deja de lado la limitante que existía para intervenir por parte de la Comisiones de Derechos Humanos en materia laboral. Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011.

ley reglamentaria serían contrarias a los preceptos establecidos en la Constitución.

El **PRD** propone respetar escrupulosamente la estabilidad en el empleo, alentada con más productividad y mayores responsabilidades de indemnización, incluso, con la promoción de un seguro de desempleo. De esta manera establece la nulidad de los contratos de trabajadores de confianza, cuando se trate de actividades de naturaleza distinta, amplía la responsabilidad del patrón sustituto y del sustituido, sanciona la simulación contractual con 50% más del salario correspondiente, establece procedimiento precautorio para prevenir y anular en su momento renunciadas firmadas en blanco. De igual manera establece la posibilidad de la contratación por tiempo indeterminado discontinuo, en función de la naturaleza del trabajo, garantizando al trabajador derechos proporcionales al tiempo de prestación de servicios y amplía las causas de rescisión del contrato de trabajo imputables a la responsabilidad del trabajador o del patrón, según el caso, por el hostigamiento laboral o sexual.

La propuesta del **PRI** plantea la posibilidad, con el argumento de facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, incluir nuevas modalidades de contratación individual. Plantea los períodos de prueba hasta por 180 días, contratos de capacitación inicial hasta por tres meses o seis meses cuando se trata de puestos de dirección y el trabajo de temporada o llamado “trabajo discontinuo”. La implementación del trabajo discontinuo puede ser por temporada o que no exijan la prestación

de los servicios toda la semana, mes o año. Particularmente consideramos a esta modalidad de contratación la más grave de las tres, porque puede darse el caso que una persona trabaje 5 días de los 6 a la semana a los que está obligado (como ocurre con muchos trabajadores) permitiendo despidos sin indemnización alguna.

De manera idéntica como en la propuesta panista, el PRI plantea que en estas nuevas modalidades de contratación se establezca como obligación que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y no puedan repetirse en relación a la misma persona; que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. Con disposiciones simplemente declarativas, se plantea que las prestaciones, derechos y obligaciones serán garantizados en proporción al tiempo laborado en estas nuevas formas de contratación.

También de manera idéntica a la propuesta del PAN, el PRI contempla que el aviso de rescisión de la relación de trabajo pueda ser de forma indistinta, directamente al trabajador, por medio de correo certificado o por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o por “cualquier medio que juzgue conveniente”. Asimismo desaparece el derecho al aviso de despido para los trabajadores domésticos.

Se incrementan las causales de rescisión por faltas que el trabajador pudiera cometer

en contra de los clientes del patrón. Desaparece el salario mínimo y se crea el “salario infinitesimal”, esto, en el sentido de la propuesta de modificación del Artículo 83 de la LFT, en el que se plantea que el salario se pueda pagar de manera proporcional por el tiempo laborado con la base del salario mínimo; si se trabaja una hora diaria, se podrá pagar un octavo del salario mínimo, \$7.47 pesos por hora. Una persona que labore 4 horas diarias se le pagará apenas \$29.90 diarios, la mitad del salario mínimo.

Se legitiman las renunciaciones en blanco, con la modificación del artículo 53 de la LFT, en donde se agrega el supuesto de terminación de la relación de trabajo por renuncia voluntaria del trabajador.

Platea además, en materia de salarios caídos, la limitante de pagarlos hasta por un periodo de un año, a diferencia de la propuesta del PAN, que contempla un periodo de 6 meses, más intereses del 2%, después de transcurrido este periodo

3. Capacitación y productividad

La propuesta del PAN, en la materia contempla supresión del escalafón ciego, incorpora la multihabilidad obligatoria, como condicionante de productividad e incremento de ingresos; establece que las vacantes con duración de más de treinta días se cubrirán por el trabajador más productivo, dejando de lado la concepción de capacidad y adiestramiento que el trabajador tenga, propone que la productividad sea la medida única de las anteriores variables. Reserva como

facultad del Poder Ejecutivo establecer un régimen de certificación laboral nacional; pone en manos de la iniciativa privada la capacitación y adiestramiento, en tanto que dispone que el gobierno otorgue autorización a instituciones para impartirla y define al patrón como último evaluador de la capacitación y adiestramiento.

Para el PRD, *“la capacitación y el adiestramiento son de interés social, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones”*.³

En consecuencia, incorpora en la LFT un capítulo nuevo en el que se establecen medidas vinculantes de los trabajadores a la productividad dentro de un esquema de bilateralidad, corresponsabilidad y distribución justa de los resultados. El objetivo que se propone, es alcanzar programas de productividad por empresa y por rama, a partir de la creación de cámaras sectoriales. Parte de una definición más amplia de lo que hasta ahora se ha entendido por productividad; considerando factores económicos, tecnológicos y sociales e incluyendo calidad de vida.

En nuestra opinión, lo antes expuesto, es una de las propuestas de la iniciativa que puede jugar, de mejor manera, un papel importante para la solución real de la conflictividad laboral en el futuro.

El PRD propone, establecer la obligatoriedad para los patrones de proporcionar a los trabajadores la información sobre

3. Iniciativa de reforma constitucional presentada por el grupo parlamentario del PRD el 15 de abril de 2010, p.8.

la marcha de la empresa, la situación tecnológica, organizativa, financiera, planes de inversión y de mercado, lo que posibilita el que se establezcan convenios según las condiciones particulares; otorgan funciones a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Productividad, las cuales se tendrán que articular con las funciones del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades a través de las Cámaras Sectoriales; se da nacimiento al bono de productividad con lo cual se fortalece la lógica del reparto de utilidades y se abre la posibilidad de que los trabajadores adquieran acciones en la empresa.

En la propuesta del **PRI** se plantea la posibilidad de que el sindicato o los trabajadores puedan convenir con el patrón, como parte de las condiciones generales de trabajo, el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, con la condicionante de recibir el ajuste salarial correspondiente.

Se condiciona el salario por unidad obra, los aspectos de productividad, cantidad y calidad (Intensificación del trabajo).

En el Título III Bis, de la LFT, correspondiente a la capacitación y productividad, se inserta el tema de la productividad de los trabajadores. Se contempla la creación de programas para elevar la productividad de la empresa y señala que por productividad se entenderá: *“...el resultado de un sistema que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir*

*bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.”*⁴

Se obliga a que en el contrato colectivo de trabajo contenga disposiciones mediante las cuales se eleve la productividad, con el efecto de que si no se contemplan, el contrato colectivo será nulo.

En materia de capacitación, se propone como objetivos adicionales: continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior y evaluar y certificar las competencias profesionales adquiridas por el trabajador.

A diferencia de la iniciativa del PAN que propone poner en manos de la iniciativa privada la capacitación y adiestramiento, el PRI considera que las facultades de vigilancia y planeación serán de competencia para las autoridades del trabajo.

4. Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga

El PAN propone:

I En materia de derecho de asociación sindical

- Establece como obligación estatutaria de los sindicatos rendir cuentas y la publicidad de las mismas; auditoría externa en casos de sindicatos mayores de 150 miembros y sanciones por el incumplimiento de estas obligaciones. Obliga a los sindicatos a

4. Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el grupo parlamentario del PRI en marzo de 2011, p. 19.

proporcionar información a la autoridad sobre sus cambios de membresía, representación o estatutos, vía electrónica.

- Establece como obligación de la autoridad la publicidad vía Internet del Registro de Sindicatos, Contratos Colectivos y Reglamento Interior de Trabajo, con base en principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.
- Establece que en los estatutos sindicales debe consignarse el voto libre, secreto y directo en la elección de las directivas sindicales y, en las mismas condiciones lo establece para los recuentos. Elimina el descuento obligatorio de las cuotas sindicales, argumentando la libre disposición del salario.
- Suprime la cláusula de exclusión por separación.
- Faculta a las autoridades del trabajo para requerir a los sindicatos que soliciten registro, subsanen omisiones a juicio de la autoridad y la posibilidad de que, si a su juicio no lo hacen, rechazarán el registro.

II *En materia de huelga*

- Incluye el arbitraje obligatorio, a petición del patrón o de un tercero interesado, en los conflictos de huelga que se prolongue más de sesenta días.
- Establece la posibilidad de que la autoridad rechace un emplazamiento a huelga cuando existe otro en curso.
- Establece la improcedencia de la demanda de titularidad de contrato colectivo gremial cuando exista contrato colectivo de empresa.
- Establece la posibilidad de que la

autoridad declare la inexistencia de la huelga por firma de contrato colectivo, si a su juicio, el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos; particularmente que en sus estatutos se contempla la rama, industria o actividad de la empresa y que cuenta con agremiados al servicio del patrón emplazado.

III *En materia de contratación colectiva*

- En la misma lógica se establece que las demandas de titularidad de contrato colectivo y al momento de depositar un contrato colectivo ya firmado (en el segundo supuesto se sostiene que es para evitar la celebración de los Contratos Colectivos de Protección Patronal), deben presentarse:
 - 1) Constancia del registro del sindicato y de su representación.
 - 2) Copia certificada de los estatutos.
 - 3) Relación firmada de los trabajadores afiliados al sindicato que deben ser cuando menos un tercio de los que prestan servicio a la empresa.
 - 4) Certificación de autenticidad de lo anterior por parte de la autoridad registradora.
- Exige que los emplazamientos por violaciones al contrato colectivo, se precisen y su forma de repararlas, como una causal más de improcedencia de la huelga, el que la autoridad estime que no se hizo.
- Establece que si el sindicato emplazante no concurre a la audiencia de conciliación, se ordenará el archivo del expediente y no podrá estallar la huelga.
- Incorpora como causa de terminación de la huelga el allanamiento del patrón al pliego de demandas y pago de salarios caídos.

• Propone que en caso de huelgas estalladas, se liberen los bienes que a juicio de la autoridad sean de terceros y faculta a la misma autoridad para establecer el procedimiento para entregarlos.

• Para evitar el abuso en las demandas por titularidad propone:

1) Resuelto un conflicto no se dará trámite a otro en un año.

2) Tampoco se dará trámite cuando el sindicato demandante se desista.

• Establece que la pérdida de la mayoría de los trabajadores, decretada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, implica la pérdida de la titularidad del contrato colectivo.

Para los recuentos, propone que la Junta de Conciliación elabore un padrón con la información recibida de la Secretaría del Trabajo, del patrón y de las autoridades que la Junta de Conciliación determine.

La propuesta del PRD plantea importantes cambios a nivel de reforma constitucional, complementadas en la ley reglamentaria, que pretenden terminar con el registro obligatorio de sindicatos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y limitar las atribuciones, con evidentes motivaciones políticas, que actualmente ejerce en la materia. Como alternativa concreta al acto constitutivo y generador de la personalidad del sindicato, se propone el solo depósito de los documentos necesarios ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, órgano que además se encontraría facultado para resolver disputas por titularidad mediante el voto secreto y directo.

La propuesta establece la obligación para las directivas sindicales de depositar los contratos colectivos en la oficina de Registro, abre la posibilidad de que se demande la cancelación del registro sindical, en los casos de “membretes sindicales”, en manos de personas que los utilizan para su beneficio y que desconocen, incluso, a los trabajadores afectados; propone obligaciones que pretenden garantizar la democracia y transparencia de los sindicatos; voto secreto en la elección de las directivas sindicales y en las disputas por titularidad; obligación de realizar un mínimo de cuatro asambleas generales al año; también obliga a las directivas sindicales a poner en manos de los trabajadores el estado financiero del sindicato y a entregar a cada trabajador los estatutos.

Establece la responsabilidad para el patrón de crear y actualizar el padrón contractual y el derecho del sindicato y de los trabajadores de cuestionarlo; suprime la cláusula de exclusión por expulsión; establece el voto de dos tercios de los afiliados para terminar con un contrato colectivo.

En materia de contratación colectiva, para terminar con la simulación contractual (Contratos Colectivos de Protección Patronal), establece la consulta a los trabajadores sobre la existencia de un contrato colectivo en su centro de trabajo y la posibilidad de decidir respecto de la opción sindical que los represente.

Incorpora en el contrato colectivo la productividad negociada y reglas para el reparto de la misma.

En materia de huelga, la propuesta elimina explícitamente los obstáculos para ejercer este derecho; las históricas como la requisita y aquellas a las que recurrió el actual gobierno en los casos de la Compañía de Luz y Fuerza y de los mineros de Cananea. Da participación al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos en la promoción del derecho de huelga por firma de contrato colectivo. Se propone penalizar como simulación jurídica los emplazamientos a “huelgas locas”.

La propuesta del **PRI** rechaza cualquier modificación en materia de derechos colectivos, con el argumento de que cualquier modificación en la materia podría *“vulnerar la autonomía y formas de organización interna que se han dado los trabajadores mexicanos, como lo establece la Constitución y que han proporcionado al país la paz laboral que desde el inicio de dichas reglas, ya casi 80 años, hemos vivido los mexicanos y que nos ha permitido ser una de las principales economías del mundo”*.⁵

Se establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de constituir sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal.

Atentando contra la contratación colectiva se establece que, cuando exista un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de las empresas o establecimientos, no podrá dividirse este en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de

trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.

La anterior propuesta transgrede la disposición que señala que *“si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria”*.⁶

5. Subcontratación y condiciones de trabajo

La iniciativa del **PAN** sostiene regular la subcontratación para evitar fraudes, estableciendo obligaciones específicas tanto al tercerista como al beneficiario final. Estas obligaciones se reducen a que el tercerista otorgue una fianza para responder por sus obligaciones laborales y el beneficiario final se cerciore de ello. También establece la obligación patronal de afiliarse al FONACOT; contempla la posibilidad de que convengan en lo individual, patrón y trabajador, los días de descanso obligatorio; de igual manera, se abre la posibilidad de que los patrones obtengan, por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje la exención de pago de reparto de utilidades; equipara el teletrabajo como trabajo a domicilio; incrementa las multas a los patrones por falta de cumplimiento de la LFT y sanciona al trabajador por cometer un delito en contra del patrón, con pérdida de su prima de antigüedad.

La iniciativa del **PRD**, en cuanto a condiciones de trabajo, a nivel de reforma constitucional

5. Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el grupo parlamentario del PRI en marzo de 2011, p. 2.

6. *Ibid.* p.24

plantea importantes reformas, reducción de la jornada, aumento de días de vacaciones, ampliación de la licencia de maternidad, incrementos a la prima vacacional, al aguinaldo y a la prima dominical.

Por igual, como nos referimos en el apartado de estabilidad laboral, establece disposiciones que impiden todo tipo de tercerización, incrementa la prima dominical del 25 al 50% y la vacacional al 100%; aumenta a 10 los días de vacaciones, establece la prioridad, en caso de padres, de hacerlas coincidir con las vacaciones escolares de los hijos; incrementa el aguinaldo de 15 a 30 días de salario.

La iniciativa del **PRI** recoge las disposiciones propuestas por el PAN en materia de subcontratación, en donde sostiene la necesidad de regular la subcontratación para evitar el fraude laboral.

Simplemente, establece dos obligaciones específicas para el beneficiario final y el tercerista; verificar que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales; y todo trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito.

En materia de jornada de trabajo se plantea la posibilidad de que el sindicato o los trabajadores puedan convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del trabajo, siempre que exista una causa justificada y sin que pueda exceder de los máximos legales.

6. Perspectiva de género y discapacidad

La iniciativa del **PAN** propone promover la equidad y la no discriminación. Para lo cual considera que los patrones que tengan más de 50 trabajadores, acondicionen las instalaciones para personas con discapacidad y plantea medidas protectoras para las mujeres, como prohibir la solicitud del certificado de ingravidez; la posibilidad de negociar el tiempo de incapacidad por maternidad, previo y posterior al parto; plantea la reducción de la jornada de trabajo, en lugar del derecho de tiempo para la lactancia; planea que se sancione el acoso sexual, lo tipifica como causal de rescisión del contrato laboral para el acosador y, establece disposiciones que faciliten el pago de pensiones alimenticias.

La iniciativa del **PRD** establece que el derecho al trabajo es un derecho humano, consigna la no discriminación y la equidad de género; sanciona con indemnización los actos de discriminación probados; establece como causas de rescisión el abuso y acoso sexual; crea un capítulo especial de responsabilidades familiares y de reproducción consignando la igualdad de trato entre la familia. Obliga a los patrones a otorgar un cinco por ciento de plazas a personas con discapacidad, da preferencia, en igualdad de condiciones para ingreso y ascenso a discapacitados y propone adaptar las instalaciones para que laboren los discapacitados; fomenta la participación de las mujeres en el empleo, en las actividades sindicales y en los programas de capacitación y adiestramiento; se garantiza a

las trabajadoras el ejercicio de sus derechos reproductivos, así como de maternidad; amplía la licencia por maternidad a 16 semanas; establece la posibilidad de que las últimas dos semanas de incapacidad por maternidad, las disfrute el padre y se obliga al IMSS a cubrir licencias de maternidad, con independencia del tiempo de cotización. En materia de licencia de lactancia, ésta podrá cambiarse por la reducción de la jornada de trabajo o ampliación de la licencia de maternidad y propone que se reconozca derecho similar, en los casos de adopción.

En esta materia la propuesta del PRI prohíbe a los patrones o a sus representantes, negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio.

A solicitud de la trabajadora se posibilita que se puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y la posibilidad de que en lugar de la licencia de lactancia, se pueda reducir la jornada de trabajo, los primeros seis meses.

7. Higiene y seguridad en el trabajo

La iniciativa del PAN propone facultar a las autoridades para clausurar los establecimientos en los que se ponga en peligro la vida o salud de los trabajadores; obliga a utilizar las unidades de verificación

(instancias en manos privadas que operarán conforme a los parámetros de la legislación nacional y no de los convenios internacionales en la materia); faculta a las autoridades administrativas para una mayor intervención en casos de contingencia sanitaria, elimina la tabla de enfermedades y valoración de incapacidades de la LFT, dejando en manos de la Secretaría del Trabajo elaborarla, con base en la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y aumenta las sanciones en la materia.

En este tema la iniciativa del PRD propone incorporar a la LFT los avances de la medicina en beneficio de trabajadores y patrones, propone una actualización de la tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades.

En materia de higiene y seguridad en el trabajo el PRI recoge las disposiciones de la iniciativa del PAN, en las que se plantea eliminar la tabla de enfermedades y valoración de incapacidades de la LFT, dejando en manos de la Secretaría del Trabajo elaborarla, con base en la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y, aumenta las sanciones en la materia.

8. Procuración de justicia

La iniciativa del PAN plantea eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y establece un procedimiento sumario en materia de seguridad social. También plantea incorporar los avances tecnológicos en la tramitación de los conflictos, privilegia la conciliación, establecer el servicio profesional de carrera, requiere la cédula profesional o

capacitación en la materia; omita el aviso de rescisión al trabajador dejando únicamente la comunicación a la Junta de Conciliación y modifica el procedimiento dejando como primera audiencia, únicamente, la demanda y contestación.

La propuesta del **PRD** plantea incorporar los actuales tribunales del trabajo al Poder Judicial; reforzar la inspección del trabajo e incrementar las sanciones.

En la iniciativa del **PRI** se plantea desaparecer las Juntas de Conciliación, Federales y Locales, privilegiar la conciliación, establecer el servicio profesional de carrera y requerir la cédula profesional o capacitación en la materia, omita el aviso de rescisión al trabajador dejando únicamente la comunicación a la Junta y modifica el procedimiento dejando como primera audiencia, únicamente, la demanda y contestación. Mismas disposiciones que se contemplan en la iniciativa PAN.

9. Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

La iniciativa del **PAN** propone que sólo la huelga estallada suspende la tramitación del conflicto. Considera la posibilidad de que la Junta de Conciliación designe a uno o varios peritos que investiguen sobre los hechos y causas que dieron origen al conflicto económico, ya que la ley vigente señala que invariablemente serán tres peritos, por lo menos.

La iniciativa del **PRD** no aborda el tema. En la iniciativa del **PRI** al igual que la del PAN se establece la posibilidad de que la Junta

designa discrecionalmente a uno o varios peritos que investiguen sobre los hechos y causas que dieron origen al conflicto económico, ya que la ley vigente señala que invariablemente serán tres peritos.

10. Trabajadores especiales

a) Trabajadores migratorios.

La iniciativa del **PAN** propone establecer el registro de personas que son *contratadores* (enganchadores) de trabajadores migrantes y la obligación de los contratistas de otorgar fianzas para efectuar sus labores o de tener domicilio establecido en el país.

El **PRD** no tiene propuesta al respecto.

El **PRI** no tiene propuesta.

b) Trabajadores menores de edad.

La iniciativa del **PAN** sanciona y penaliza la contratación laboral de menores de 14 años.

La iniciativa del **PRD**, establece que los trabajadores menores de 16 años deben contar con las condiciones para realizar su educación obligatoria y prohíbe la contratación que les impida estudiar y que se vean afectadas su integridad moral y/o física.

La propuesta del **PRI** es exactamente igual que la del **PAN**.

c) Trabajadores del campo.

La iniciativa del **PAN** propone mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores,

a través de establecer un registro de los trabajadores eventuales o de temporada; la obligación patronal de expedir constancia de servicios; pago proporcional de prestaciones devengadas y el compromiso patronal de otorgar agua, transporte, seguro de viaje e intérprete en los casos necesarios.

La iniciativa del **PRD** cambia la denominación a trabajadores rurales; clasifica a los trabajadores del campo en trabajadores por tiempo indeterminado, tiempo determinado continuo y tiempo indeterminado discontinuo; obliga al patrón a llevar un registro de los trabajadores de tiempo indeterminado discontinuo con la finalidad de acreditarles su antigüedad; otorga derechos de preferencia laboral a los ejidatarios afectados por el establecimiento de una empresa agrícola; obliga laboralmente, en los casos de aparcería, tanto al propietario de las tierras, como al de la cosecha o ganado y en los mismos términos a las agroempresas que se asocien con ejidatarios. Establece que el tiempo de transporte al centro de trabajo, es tiempo laborado; propone la obligación de otorgar agua y alimentos al trabajador, capacitación, educación, centros escolares en donde sean necesarios, servicios sanitarios y de salud; proporcionar transporte y seguro de viajero a los trabajadores que lo requieran y normas tendientes a garantizar que los trabajadores rurales cobren reparto de utilidades.

La iniciativa del **PRI** es idéntica a la del **PAN**.

d) Trabajadores domésticos.

La iniciativa del **PAN** pretende garantías de respeto de la jornada; nueve horas de sueño

y tres horas de descanso entre jornadas. Establece el descanso semanal en día y medio. Libera al patrón de la obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación de la causa por la que se da por terminado el contrato de trabajo.

La iniciativa del **PRD** propone cambiar la denominación de trabajadores domésticos por trabajadores del hogar; establece la jornada de ocho horas y dos días de descanso semanal; salario mínimo y salario integrado; garantizar prestaciones y seguro social, alimentos, instrucción y ropa de trabajo, así como la responsabilidad y garantías por conductas de acoso sexual.

La iniciativa del **PRI** es idéntica a la **PAN**, pero omite la libertad que da al patrón de la obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación de la causa de rescisión.

e) Trabajadores de confianza.

La iniciativa del **PAN** no tiene propuestas al respecto.

La iniciativa del **PRD** pretende establecer certeza sobre su relación jurídica, promoviendo la categoría como una mera excepción; define sus derechos consignando que no pueden ser inferiores a los de los trabajadores de base, en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo, y limita la pérdida de confianza como causa de rescisión.

La iniciativa del **PRI** no tiene propuesta.

f) Trabajadores de los buques.

La iniciativa del **PAN** no tiene propuesta. La propuesta **PRD** establece como obligatorio el cumplimiento de los convenios internacionales en la materia, celebrados y ratificados por México ante la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Establece competencia de los tribunales nacionales para conocer controversias laborales de buques extranjeros que lleguen a México. Limita el trabajo de menores; aumenta el período de vacaciones y obliga a pagar salario durante el tiempo de repatriación.

La iniciativa del **PRI** tampoco tiene propuesta.

g) Trabajadores actores y músicos.

La iniciativa del **PAN** no tiene propuesta al respecto.

La propuesta del **PRD** da garantías de contratación de nacionales en porcentaje no menor al 90%; obliga a los trabajadores extranjeros a cubrir cuotas sindicales.

La iniciativa del **PRI** no plantea propuesta al respecto.

h) Trabajadores de las universidades.

La iniciativa del **PAN** no tiene propuesta al respecto.

La propuesta del **PRD** posibilita la constitución de sindicatos de institución, rama, nacionales e internacionales. Precisa salario integrado con estímulos y becas.

La iniciativa del **PRI** no tiene propuesta.

i) Trabajadores de tripulaciones aeronáuticas.

La iniciativa del **PAN** no tiene propuesta al respecto.

La iniciativa del **PRD** propone precisiones al ámbito de aplicación de la ley. Precisión sobre integrantes de las tripulaciones. Determinación de las jornadas de trabajo, el tiempo total máximo de servicio y el tiempo extraordinario. Previsión de seguridad social e higiene.

La iniciativa del **PRI** no tiene propuesta

j) Trabajadores ferrocarrileros.

La iniciativa del **PAN** no tiene propuestas al respecto.

La iniciativa del **PRD** pretende dar participación del Juez en las reducciones de personal.

La iniciativa del **PRI** no tiene propuesta.

k) Trabajadores al servicio del Estado.

La iniciativa del **PAN** no tiene propuesta al respecto.

La iniciativa del **PRD** pretende integrarlos con derechos colectivos plenos; asociación, contratación colectiva y huelga. Evitar la injerencia de funcionarios públicos en la vida sindical. Limitar las plazas de confianza, crear el servicio civil de carrera e incrementar la prima vacacional.

La iniciativa del **PRI** no tiene propuesta.

l) Trabajo bancario.

La iniciativa del **PAN** no tiene propuesta al respecto.

La iniciativa del **PRD** pretende integrarlos con derechos colectivos plenos; asociación, contratación colectiva y huelga y mantener las prestaciones que actualmente gozan.

La iniciativa **PRI** tampoco tiene propuesta.

Propuestas ante la reforma laboral que requiere México

El proyecto **PAN** es abiertamente empresarial, contrario a los derechos colectivos y con la pretensión de controlar su ejercicio mediante los contratos colectivos de protección patronal, CCPP. Ejemplifiquemos con los siguientes elementos.

La rendición de cuentas, la auditoría de las mismas y la eliminación de las cuotas sindicales, sin diferenciar quienes son los informados, es una intromisión en la vida de los sindicatos; la eliminación de las cuotas sindicales, vulneran la autonomía sindical y debilita a los sindicatos. Otorgar más atribuciones a la autoridad en materia de registro sindical e incluso, otorgarles la facultad de negarlos registros, sólo beneficiarían a los empresarios y sindicatos corporativos. Limitar el ejercicio del

derecho a priorizar el contrato colectivo de empresa por sobre el de gremio, garantiza el triunfo de sindicatos como los de Ramón Gámez (el mayor firmador de Contratos de Protección Patronal en México). El arbitraje obligatorio no concertado para la solución de las huelgas es una forma de negar el ejercicio de este derecho, al igual que facultar a la autoridad para rechazar un emplazamiento a huelga. Esta serie de requisitos para ejercer el derecho de huelga a los que hemos hecho referencia, sólo beneficiarán a las empresas, otorgan mayor poder al gobierno y de ninguna manera beneficia a los trabajadores y a las auténticas organizaciones sindicales.

El proyecto del **PRD**, tendría que considerar ampliar la mirada, en torno a las formas de contratación flexibles y proponer reglamentarlas, de manera que no degraden el trabajo de las personas. Es un hecho que la oferta y la demanda de trabajo opera en contra de los trabajadores, no sólo en México, sino en el mundo y que nuevas formas de contratación, en condiciones de excepción, por ejemplo, para personas en edad de formación escolar o para mujeres que quieran ejercer su derecho a la maternidad, la contratación por hora con complementos al salario, podría representar una opción, garantizando derechos proporcionales. Respeto del horario, frenar la movilidad del mismo, son esquemas que contribuirían a palear el desempleo. Es un hecho que estas formas de contratación se vienen dando y las perspectivas de ampliarse son muchas, un ejemplo son las cadenas de cines; juegan con la movilidad de la jornada para

suprimir la estabilidad en el empleo, por tanto, se requiere reglamentación para mantener el principio de estabilidad en el empleo, dejando establecido que estas formas flexibles son excepcionales y tienen una justificación para serlo.

La vigencia de la propuesta del PRD, responde en mejores condiciones a los requerimientos actuales, es la mejor alternativa que hasta ahora se ha hecho para reconocer los derechos de las mujeres trabajadoras y compartir con los hombres trabajadores las responsabilidades familiares, a través de la licencia de paternidad; es esta una propuesta con un mayor sentido social. Asimismo, esta propuesta es la que plantea mejores posibilidades para desarticular el esquema corporativo, que tanto ha perjudicado las relaciones laborales en México.

Por cuanto a la propuesta del **PRI**, vale recordar que en diciembre de 2010 este instituto político hizo pública una propuesta que retiro y que era totalmente diferente a la que en este documento analizamos. En esencia la propuesta del PRI, que plasmamos en este análisis, es una copia de la propuesta del PAN, con ligeras y secundarias diferencias. Por no encontrar pleno consenso entre los propios militantes del PRI, se puede decir que esta propuesta goza de al menos dos posiciones internas, lo que de ninguna manera nos puede hablar de que se renuncia a sostenerla, o a reformar la LFT, en todo caso, habría que esperar la negociación entre PRI y PAN.

A continuación, una serie de recomendaciones, a considerar:

1. Incorporar la federalización de la inspección del trabajo, como acción estatal privilegiada, con la finalidad de que se garanticen las relaciones laborales sanas y evite la conflictividad que a la fecha se evidencia en el litigio. No descartar la posibilidad de una cédula laboral semejante a la fiscal, que con independencia de los actores sociales registre la historia laboral.
2. Incorporar la federalización de los Tribunales del Trabajo, con lo que evitaría la influencia de poderes locales en el tratamiento de las relaciones laborales.
3. Suprimir las legislaciones de excepción sobre las que no se reparó en el proyecto PRD. Recordemos que existen además de los apartados A y B del Artículo 123, leyes particulares en materia de trabajo aplicables en lugar de la LFT, a los trabajadores de los municipios y de los Estados (para cada uno) y muchas otras excepciones más, como las que regulan las relaciones laborales de los trabajadores del servicio electoral.
4. Realizar una propuesta para el contrato a prueba, contrato de capacitación inicial, contrato de temporada, que beneficie el mercado de trabajo; garantizar que no exista

simulación en materia de estabilidad en el empleo y dar respuesta a los requerimientos laborales del presente, poniendo candados para que las contrataciones en estas condiciones no impliquen omisión del pago de complementos al salario o desconocimiento de antigüedad.

5. Considerar la posibilidad de suprimir el escalafón ciego con candados que garanticen la bilateralidad en la determinación de las formas que lo sustituyan. Analizar alternativas que permitan la multihabilidad y movilidad interna con la participación de la organización sindical para la definición, evitando la discrecionalidad.

7. Subcontratación. Hacer una propuesta que retome la responsabilidad solidaria, tanto para el beneficiario final como para el intermediario, ambos deben responder por los derechos de los trabajadores. Si el intermediario no lo hace, es necesario que el beneficiario final lo cumpla, es una forma de evitar abusos en la subcontratación.

Los temas abordados en los numerales 4 al 7, requieren que se elaboren propuestas que se sustenten en la capacitación del trabajador, garanticen la integridad física, se refleje en el salario y sea potestativo del trabajador aceptarlo o mantenerse en sus condiciones actuales de trabajo.

8. Considerar la posibilidad de limitar la obligación de reinstalar al trabajador con menos de tres años u otro período definido, en tanto que, la estabilidad absoluta que hoy tenemos, inhibe el interés de contratar, dado que no se tiene

certeza de que el candidato satisfaga las expectativas laborales.

9. Tipología sindical. Establecer que el radio de acción de los sindicatos sea determinado por los propios sindicatos.

10. Negociación colectiva. Posibilitar la negociación colectiva por sector, rama o región, con temas básicos de negociación, salario y jornada. Esta negociación respondería mejor a las condiciones de rama o región, se centraría en temas básicos como el salario y permitiría la presencia colectiva de todos los trabajadores del sector o rama.

11. Establecer el principio de que el contrato colectivo por establecimiento o empresa debe ser votado por la asamblea de los trabajadores, ya que esto es uno de los esquemas por los que se permite imponer contratos colectivos de protección patronal.

12. Concurrencia de sindicatos. Como una de las expresiones de la libertad sindical, ratificar el ejercicio de la asociación sindical en sindicatos gremiales.

13. Es necesario plantear propuestas en materia de procedimiento laboral, ya que a la fecha se siguen viviendo las históricas deficiencias del procedimiento. Existe un sinnúmero de engaños para obstaculizarlo, es muy discutible su efectividad.

14. Reconsiderar la vigencia de la huelga por solidaridad, entre otras razones, porque de tiempo atrás no se ejerce. En tiempos de globalización, habría que explorar otras

formas innovadoras, de hecho existen experiencias de esquemas solidarios efectivos ya experimentados en México.

15. Es necesario considerar el arbitraje obligatorio para terminar con la huelga que se prolonga indefinidamente, garantizando que el árbitro sea convenido por las partes.

16. Es necesario revisar los procedimientos especiales, particularmente el cierre de empresa por causa de fuerza mayor. Recordando que este fue el procedimiento al que recurrió el gobierno en el caso del SME, de evidente abuso.

17. Es necesario hacer una propuesta para trabajadores contratados para laborar fuera del país, es una realidad de que actualmente se carece de regulación para este tipo de trabajadores, lo que permite plena libertad y beneficios a los “polleros” y para quienes contratan a los trabajadores migrantes.

18. Revisar las contrataciones con jornadas inferiores a ocho horas diarias y 48 semanales, ya que se recurre a ellas con la finalidad de evitar el pago de complementos al salario. En este tipo de contratos también permite rotar las jornadas para obligar al trabajador a abandonar el empleo, de esta manera el trabajador realiza su actividad laboral por 8 o menos horas diarias, aunque lo comprometen las 24 horas.

19. Salud e higiene en el trabajo. Realizar una propuesta que en lugar de pagar por el daño a la salud, como consecuencia de la relación laboral, se garantice la salud en el trabajo, previniendo el accidente y evitando

el daño a la salud. Se trata de cambiar radicalmente este rubro ya que la tabla actual de enfermedades profesionales, riesgos y accidentes de trabajo de la LFT, se concreta a establecer precios de la lesión y no formas de prevenirlas. Se recomienda actualizar la tabla.

Los escenarios políticos ante el proceso de consolidación de la reforma laboral.

Es cada vez menos factible la posibilidad de que en la actual legislatura del Congreso de la Unión, se retome el tema de la reforma laboral, fundamentalmente por los costos políticos que esto representa y del momento electoral que está cercano.

La iniciativa que tendría, en todo caso, perspectiva de aprobarse, sería la propuesta del grupo parlamentario del PRI con el respaldo del PAN, porque son similares, en el supuesto de que los costos políticos los asuma este último.

Un segundo escenario se daría en los dos primeros años del próximo sexenio presidencial, y en ese supuesto, es difícil suponer que se mantengan idénticas las propuestas tanto del PRI como el PAN. Es previsible que la propuesta del PRD se mantenga, incluso incorporando otros

aspectos que han sido reconocidos como insuficiencias, en este escenario, ponemos a debate las recomendaciones que nos permitimos hacer en líneas arriba.

Es importante tener claridad que una propuesta laboral de consenso, no tendría que ceder en dos aspectos fundamentales: Desarticular el esquema corporativo y regresar los sindicatos a manos de los trabajadores o cuando menos dar los primeros pasos para ello, ya que los principales fenómenos que afectan las relaciones laborales se han desarrollado en el sistema corporativo vigente.

Cuadro comparativo de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma laboral: PAN, PRD y PRI.

1. Alcance de la reforma

PAN

No propone cambios; diseña una propuesta fundamentada en “la realidad social y económica de México, que es muy distinta a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la vigente Ley. Es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y en general propiciar la competitividad de la economía del país, sin abandonar los principios plasmados en el Artículo 123 de la Constitución, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo y de la previsión social”.

PRD

Propone una reforma constitucional que aborda seis artículos de la Carta Magna, en temas relevantes:

- a) Integración de las diversas leyes laborales vigentes en el país en una sola;
- b) Reducción de la jornada de trabajo;
- c) Ampliación de la licencia de maternidad;
- d) Supresión de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la creación del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, que propondrá los aumentos salariales a la Cámara de Diputados, para que ésta los apruebe;
- e) Limitaciones el trabajo extraordinario; obligatoriedad patronal en materia de capacitación garantizando la no discriminación y la creación del servicio civil de carrera;
- f) Disposiciones que responsabilizan al patrón por discriminación, acoso laboral o sexual;
- g) Disposiciones explícitas que garantizan la libertad sindical e intentan desarticular el aparato corporativo sindical;
- h) El derecho a la contratación colectiva como derecho constitucional;
- i) Plantea la creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, (RPN de OS y CCT);
- j) Sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Laboral, integrados al poder judicial; y
- k) Facultar a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para intervenir en asuntos laborales.

1. Alcance de la reforma (cont.)

PRI

No hace propuesta de reforma a la Constitución, su proyecto contempla solo reformas a la Ley Federal del Trabajo. En la exposición de motivos señala que “Es necesario generar confianza en la inversión productiva privada e internacional que cree empleos dentro de la economía formal, pero respetando los valores básicos derivados del Artículo 123 Constitucional y los derechos básicos de los trabajadores...”

2. Estabilidad en el empleo y salario

PAN

Abre la puerta a la contratación por capacitación inicial, por temporada y a prueba, argumentando que ello fomentará la creación de empleos y sosteniendo que establece límites, en tanto que obliga a que se contrate por escrito; son improrrogables los períodos de capacitación y a prueba y tampoco pueden establecerse simultáneamente, sucesivamente, ni en más de una ocasión al mismo trabajador; limita la generación de salarios caídos a un máximo de seis meses, establece intereses del dos por ciento mensual hasta por nueve meses por el tiempo adicional que se demore su pago en la hipótesis de causa imputable al patrón; establece el salario convenido por unidad de tiempo y libera al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador cuando éste tenga una antigüedad menor de tres años.

PRD

Propone respetar escrupulosamente la estabilidad en el empleo, alentada con más productividad y mayores responsabilidades de indemnización, incluso, con la promoción de un seguro de desempleo. Establece la nulidad de los contratos de trabajadores de confianza, cuando se trate de actividades de naturaleza distinta; amplía la responsabilidad del patrón sustituto y del sustituido, sanciona la simulación contractual con 50% más del salario correspondiente, establece procedimiento precautorio para prevenir y anular en su momento renunciadas firmadas en blanco. De igual manera establece la posibilidad de la contratación por tiempo indeterminado discontinuo, en función de la naturaleza del trabajo, garantizando al trabajador derechos proporcionales al tiempo de prestación de servicios y amplía las causas de rescisión del contrato de trabajo imputables a la responsabilidad del trabajador o del patrón, según el caso, por el hostigamiento laboral o sexual.

PRI

Plantea la posibilidad, con el argumento de facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, incluir nuevas modalidades de contratación individual. Plantea períodos de prueba hasta por 180 días; contratos de capacitación inicial hasta por tres meses o seis meses cuando se trata de puestos de dirección y el trabajo de temporada o llamado “trabajo discontinuo”. La implementación del trabajo discontinuo puede ser por temporada o que no exijan la prestación de los servicios toda la semana, mes o año. Plantea que en estas nuevas modalidades de contratación se establezca como obligación que los contratos se celebren por escrito; que los períodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y no puedan repetirse en relación a la misma persona; que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. Con disposiciones simplemente declarativas, se plantea que las prestaciones, derechos y obligaciones serán garantizados en proporción al tiempo laborado en estas nuevas formas de contratación. Contempla que el aviso de rescisión de la relación de trabajo pueda ser de forma indistinta, directamente al trabajador, por medio de correo certificado o por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o por “cualquier medio que juzgue conveniente”. Asimismo desaparece el derecho al aviso de despido para los trabajadores domésticos. Se incrementan las causales de rescisión por faltas que el trabajador pudiera cometer en contra de los clientes del patrón. Desaparece el salario mínimo y se crea el “salario infinitesimal”, modificando el Artículo 83 de la LFT. Propone legitimar las renunciadas en blanco, con la modificación del Artículo 53 de la LFT. Limita el pago de salarios caídos hasta por un período de un año, a diferencia de la propuesta PAN, que contempla un período de 6 meses más intereses del 2%, después de transcurrido este período.

3. Capacitación y productividad

PAN

Contempla supresión del escalafón ciego, incorpora la multihabilidad obligatoria, como condicionante de productividad e incremento de ingresos; establece que las vacantes con duración de más de treinta días se cubrirán por el trabajador más productivo, dejando de lado la concepción de capacidad y adiestramiento que el trabajador tenga, propone que la productividad sea la medida única de las anteriores variables. Reserva como facultad del Poder Ejecutivo establecer un régimen de certificación laboral nacional; pone en manos de la iniciativa privada la capacitación y adiestramiento, dispone que el gobierno otorgue autorización a instituciones para impartirla y define al patrón como último evaluador de la capacitación y adiestramiento.

PRD

Incorpora un capítulo nuevo que establece medidas vinculantes de los trabajadores a la productividad dentro de un esquema de bilateralidad, corresponsabilidad y distribución justa de los resultados. El objetivo que se propone, es alcanzar programas de productividad por empresa y por rama, a partir de la creación de cámaras sectoriales. Parte de una definición más amplia de lo que hasta ahora se ha entendido por productividad; considerando factores económicos, tecnológicos y sociales e incluyendo calidad de vida. Establece la obligatoriedad para los patrones de proporcionar a los trabajadores la información sobre la marcha de la empresa, la situación tecnológica, organizativa, financiera, planes de inversión y de mercado, lo que posibilita establecer convenios según las condiciones particulares; otorgan funciones a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Productividad, que se tendrán que articular con las funciones del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades a través de las Cámaras Sectoriales; se da nacimiento al bono de productividad con lo cual se fortalece la lógica del reparto de utilidades y se abre la posibilidad de que los trabajadores adquieran acciones en la empresa.

PRI

Plantea la posibilidad de que el sindicato o los trabajadores puedan convenir con el patrón, como parte de las condiciones generales de trabajo, el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, con la condicionante de recibir el ajuste salarial correspondiente. Se condiciona al salario por unidad obra, los aspectos de productividad, cantidad y calidad (Intensificación del trabajo). En el Título III Bis, de la LFT, correspondiente a la capacitación y productividad, se inserta el tema de la productividad de los trabajadores. Se contempla la creación de programas para elevar la productividad de la empresa. Entiende a la productividad como: "...el resultado de un sistema que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores." Se obliga a que en el contrato colectivo de trabajo contenga disposiciones mediante las cuales se eleve la productividad, con el efecto de que si no se contemplan, el contrato colectivo será nulo. En materia de capacitación, se propone como objetivos adicionales: continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior y evaluar y certificar las competencias profesionales adquiridas por el trabajador. Considera que las facultades de vigilancia y planeación serán de competencia para las autoridades del trabajo.

4. Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga

PAN

I) *En materia de derecho de asociación sindical*

- Establece como obligación estatutaria de los sindicatos rendir cuentas y la publicidad de las mismas; auditoría externa en casos de sindicatos mayores de 150 miembros y sanciones por el incumplimiento de estas obligaciones. Obliga a los sindicatos a proporcionar información a la autoridad sobre sus cambios de membresía, representación o estatutos, vía electrónica.

- Establece como obligación de la autoridad la publicidad vía Internet del Registro de Sindicatos, Contratos Colectivos y Reglamento Interior de Trabajo, con base en principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.

- Establece que en los estatutos sindicales debe consignarse el voto libre, secreto y directo en la elección de las directivas sindicales y en las mismas condiciones lo establece para los recuentos.

- Elimina el descuento obligatorio de las cuotas sindicales, argumentando la libre disposición del salario.

- Suprime la cláusula de exclusión por separación.

- Faculta a las autoridades del trabajo para requerir a los sindicatos que soliciten registro, subsanen omisiones a juicio de la autoridad y la posibilidad de que, si a su juicio no lo hacen, rechazarán el registro.

II) *En materia de huelga. Incluye el arbitraje obligatorio, a petición del patrón o de un tercero interesado, en los conflictos de huelga que se prolongue más de sesenta días*

- Establece la posibilidad de que la autoridad rechace un emplazamiento a huelga cuando existe otro en curso.

- Establece la improcedencia de la demanda de titularidad de contrato colectivo gremial cuando exista contrato colectivo de empresa. Establece la posibilidad de que la autoridad declare la inexistencia de la huelga por firma de contrato colectivo, si a su juicio, el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos; particularmente que en sus estatutos se contempla la rama, industria o actividad de la empresa y que cuenta con agremiados al servicio del patrón emplazado.

III) *En materia de contratación colectiva*

- Se establece que las demandas de titularidad de contrato colectivo y al momento de depositar un contrato colectivo ya firmado deben presentarse: 1) Constancia del registro del sindicato y de su representación; 2) Copia certificada de los estatutos; 3) Relación firmada de los trabajadores afiliados al sindicato que deben ser cuando menos un tercio de los que prestan servicio a la empresa; 4) Certificación de autenticidad de lo anterior por parte de la autoridad registradora; 5) En los emplazamientos por violaciones al contrato colectivo, se precisen éstas y su forma de repararlas y como una causal más de improcedencia de la huelga, el que la autoridad estime que no se hizo; 6) Si el sindicato emplazante no concurre a la audiencia de conciliación, se ordenará el archivo del expediente y no podrá estallar la huelga; 7) Incorpora como causa de terminación de la huelga el allanamiento del patrón al pliego de demandas y pago de salarios caídos; 8) En caso de huelgas estalladas, se liberen los bienes que a juicio de la autoridad sean de terceros y faculta a la misma autoridad para establecer el procedimiento para entregarlos.

- Para evitar el abuso en las demandas por titularidad propone: 1) Resuelto un conflicto no se dará trámite a otro en un año y 2) Tampoco se dará trámite cuando el sindicato demandante se desista.

- Establece que la pérdida de la mayoría de los trabajadores, decretada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, implica la pérdida de la titularidad del contrato colectivo.

- Para los recuentos, propone que la Junta de Conciliación elabore un padrón con la información recibida de la Secretaría del Trabajo, del patrón y de las autoridades que la Junta de Conciliación determine.

PRD

Plantea importantes cambios a nivel de reforma constitucional, complementadas en la ley reglamentaria, que pretenden terminar con el registro obligatorio de sindicatos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y limitar las atribuciones, con evidentes motivaciones políticas, que actualmente ejerce en la materia. Como alternativa concreta al acto constitutivo y generador de la personalidad del sindicato, se propone el solo depósito de los documentos necesarios ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, órgano que además se encontraría facultado para resolver disputas por titularidad mediante el voto secreto y directo.

Establece la obligación para las directivas sindicales de depositar los contratos colectivos en la oficina de Registro, abre la posibilidad de que se demande la cancelación del registro sindical, en los casos de "membretes sindicales", en manos de personas que los utilizan para su beneficio y que desconocen, incluso, a los trabajadores afectados; propone obligaciones que pretenden garantizar la democracia y transparencia de los sindicatos; voto secreto en la elección de las directivas sindicales y en las disputas por titularidad; obligación de realizar un mínimo de cuatro asambleas generales al año; también obliga a las directivas sindicales a poner en manos de los trabajadores el estado financiero del sindicato y entregar a cada trabajador los estatutos.

Establece la responsabilidad para el patrón de crear y actualizar el padrón contractual y el derecho del sindicato y de

4. Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga (cont.)

PRD (cont.)

los trabajadores de cuestionarlo; suprime la cláusula de exclusión por expulsión; establece el voto de dos tercios de los afiliados para terminar con un contrato colectivo.

En materia de contratación colectiva, para terminar con la simulación contractual (Contratos Colectivos de Protección Patronal), establece la consulta a los trabajadores sobre la existencia de un contrato colectivo en su centro de trabajo y la posibilidad de decidir respecto de la opción sindical que los represente.

Incorpora en el contrato colectivo, la productividad negociada y reglas para el reparto de la misma.

En materia de huelga, elimina explícitamente los obstáculos para ejercer este derecho; las históricas como la requisa y aquellas a las que recurrió el actual gobierno en los casos de Luz y Fuerza y Cananea. Da participación al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos en la promoción del derecho de huelga por firma de contrato colectivo. Se propone penalizar como simulación jurídica los emplazamientos a “huelgas locas”.

PRI

Rechaza cualquier modificación en materia de derechos colectivos, con el argumento que podría “vulnerar la autonomía y formas de organización interna que se han dado los trabajadores mexicanos, como lo establece la Constitución y que han proporcionado al país la paz laboral que desde el inicio de dichas reglas, ya casi 80 años, hemos vivido los mexicanos y que nos ha permitido ser una de las principales economías del mundo”.

Establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de constituir sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal

Establece que, cuando exista un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de las empresas o establecimientos, no podrá dividirse este en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.

29

5. Subcontratación y condiciones de trabajo

PAN

Sostiene regular la subcontratación para evitar fraudes, estableciendo obligaciones específicas tanto al tercerista como al beneficiario final. Estas obligaciones se reducen a que el tercerista otorgue una fianza para responder por sus obligaciones laborales y el beneficiario final se cerciore de ello. También establece la obligación patronal de afiliarse al FONACOT; contempla la posibilidad de que convenzan en lo individual, patrón y trabajador, los días de descanso obligatorio; se abre la posibilidad de que los patrones obtengan, por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje la exención de pago de reparto de utilidades; equipara el teletrabajo como trabajo a domicilio; incrementa las multas a los patrones por falta de cumplimiento de la LFT y sanciona al trabajador por cometer un delito en contra del patrón, con pérdida de su prima de antigüedad.

PRD

A nivel constitucional plantea importantes reformas, reducción de la jornada, aumento de días de vacaciones, ampliación de la licencia de maternidad, incrementos a la prima vacacional, al aguinaldo y a la prima dominical.

Establece disposiciones que impiden todo tipo de tercerización, incrementa la prima dominical del 25 al 50% y la prima vacacional al 100%; aumenta a 10 los días de vacaciones, establece la prioridad, en caso de padres, de hacerlas coincidir con las vacaciones escolares de los hijos; incrementa el aguinaldo de 15 a 30 días de salario.

PRI

Recoge las disposiciones propuestas por el PAN en materia de subcontratación, en donde sostiene la necesidad de regular la subcontratación para evitar el fraude laboral.

Establece dos obligaciones específicas para el beneficiario final y el tercerista; verificar que se trate de una persona física o

5. Subcontratación y condiciones de trabajo (cont.)

PRI

moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales; y todo trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito.

En materia de jornada de trabajo se plantea la posibilidad de que el sindicato o los trabajadores puedan convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del trabajo, siempre que exista una causa justificada y sin que pueda exceder de los máximos legales.

6. Perspectiva de género y discapacidad

PAN

La iniciativa del PAN propone promover la equidad y la no discriminación. Para lo cual considera que los patrones que tengan más de 50 trabajadores, acondicionen las instalaciones para personas con discapacidad y, plantea medidas protectoras para las mujeres, como prohibir la solicitud del certificado de ingravidez; la posibilidad de negociar el tiempo de incapacidad por maternidad, previo y posterior al parto; plantea la reducción de la jornada de trabajo, en lugar del derecho de tiempo para la lactancia; planea que se sancione el acoso sexual, lo tipifica como causal de rescisión del contrato laboral para el acosador y, establece disposiciones que faciliten el pago de pensiones alimenticias.

PRD

Establece que el derecho al trabajo es un derecho humano, consigna la no discriminación y la equidad de género; sanciona con indemnización los actos de discriminación probados; establece como causas de rescisión el abuso y acoso sexual; crea un capítulo especial de responsabilidades familiares y de reproducción consignando la igualdad de trato entre la familia. Obliga a los patrones a otorgar un cinco por ciento de plazas a personas con discapacidad, da preferencia, en igualdad de condiciones para ingreso y ascenso a discapacitados y propone adaptar las instalaciones para que laboren los discapacitados; fomenta la participación de las mujeres en el empleo, en las actividades sindicales y en los programas de capacitación y adiestramiento; se garantiza a las trabajadoras el ejercicio de sus derechos reproductivos, así como de maternidad; amplía la licencia por maternidad a 16 semanas; establece la posibilidad de que las últimas dos semanas de incapacidad por maternidad, las disfrute el padre y se obliga al IMSS a cubrir licencias de maternidad, con independencia del tiempo de cotización. En materia de licencia de lactancia, ésta podrá cambiarse por la reducción de la jornada de trabajo o ampliación de la licencia de maternidad y propone que se reconozca derecho similar, en los casos de adopción.

PRI

Establece la prohibición a los patrones o a sus representantes, negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio.

A solicitud de la trabajadora se posibilita que se puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y la posibilidad de que en lugar de la licencia de lactancia, se pueda reducir la jornada de trabajo, los primeros seis meses.

7. Higiene y seguridad en el trabajo

PAN

Facultar a las autoridades para clausurar los establecimientos en los que se ponga en peligro la vida o salud de los trabajadores; obliga a utilizar las unidades de verificación (instancias en manos privadas que operarán conforme a los parámetros de la legislación nacional y no de los convenios internacionales en la materia); faculta a las autoridades

7. Higiene y seguridad en el trabajo (cont.)

PAN

administrativas para una mayor intervención en casos de contingencia sanitaria, elimina la tabla de enfermedades y valoración de incapacidades de la LFT, dejando en manos de la Secretaría del Trabajo elaborarla, con base en la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y aumenta las sanciones en la materia.

PRD

Incorpora a la LFT los avances de la medicina en beneficio de trabajadores y patrones, propone una actualización de la tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades.

PRI

Recoge las disposiciones de la iniciativa del PAN, en las que se plantea eliminar la tabla de enfermedades y valoración de incapacidades de la LFT, dejando en manos de la Secretaría del Trabajo elaborarla, con base en la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y aumenta las sanciones en la materia.

8. Procuración de justicia

PAN

Elimina las Juntas de Conciliación y Arbitraje y establece un procedimiento sumario en materia de seguridad social. Incorporar los avances tecnológicos en la tramitación de los conflictos, privilegia la conciliación, establece el servicio profesional de carrera, requiere la cédula profesional o capacitación en la materia; omite el aviso de rescisión al trabajador dejando únicamente la comunicación a la Junta y modifica el procedimiento dejando como primera audiencia, únicamente, demanda y contestación.

PRD

Incorpora los actuales tribunales del trabajo al Poder Judicial; refuerza la inspección del trabajo e incrementa las sanciones.

PRI

Plantea desaparecer las Juntas de Conciliación, Federales y Locales, privilegia la conciliación, establecer el servicio profesional de carrera y requerir la cédula profesional o capacitación en la materia, omite el aviso de rescisión al trabajador, dejando únicamente la comunicación a la Junta y modifica el procedimiento dejando como primera audiencia, únicamente, demanda y contestación.

9. Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

PAN

Propone que sólo la huelga estallada suspende la tramitación del conflicto. Considera la posibilidad de que la Junta de Conciliación designe a uno o varios peritos que investiguen sobre los hechos y causas que dieron origen al conflicto económico, ya que la ley vigente señala que invariablemente serán tres peritos, por lo menos.

PRD

No aborda el tema.

PRI

La iniciativa del PRI, al igual que la del PAN, establece la posibilidad de que la Junta designe discrecionalmente a uno o varios peritos que investiguen sobre los hechos y causas que dieron origen al conflicto económico, ya que la ley vigente señala que invariablemente serán tres peritos.

10. Trabajadores especiales

PAN

A) TRABAJADORES MIGRATORIOS

Establece el registro de personas que son *contratadores* (enganchadores) de trabajadores migrantes y la obligación de los contratistas de otorgar fianzas para efectuar sus labores o de tener domicilio establecido en el país.

B) TRABAJADORES MENORES DE EDAD

Sanciona y penaliza la contratación laboral de menores de 14 años.

C) TRABAJADORES DEL CAMPO

Mejora las condiciones laborales de estos trabajadores, a través de establecer un registro de los trabajadores eventuales o de temporada; la obligación patronal de expedir constancia de servicios; pago proporcional de prestaciones devengadas y el compromiso patronal de otorgar agua, transporte, seguro de viaje e intérprete en los casos necesarios.

D) TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Pretende garantías de respeto de la jornada; nueve horas de sueño y tres horas de descanso entre jornadas. Establece el descanso semanal en día y medio. Libera al patrón de la obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación de la causa por la que se da por terminado el contrato de trabajo.

E) TRABAJADORES DE CONFIANZA

No tiene propuestas

F) TRABAJADORES DE LOS BUQUES

No tiene propuestas

G) TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

No tiene propuestas

H) TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES

No tiene propuestas

I) TRABAJADORES DE TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

No tiene propuestas

J) TRABAJADORES FERROCARRILEROS

No tiene propuestas

K) TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

No tiene propuestas

L) TRABAJADORES BANCARIOS

No tiene propuestas

10. Trabajadores especiales (cont.)

PRD

A) TRABAJADORES MIGRATORIOS

No tiene propuestas

B) TRABAJADORES MENORES DE EDAD

Establece que los trabajadores menores de 16 años deben contar con las condiciones para realizar su educación obligatoria y prohíbe la contratación que les impida estudiar y que se vean afectadas su integridad moral y/o física.

C) TRABAJADORES DEL CAMPO

Propone cambiar la denominación a trabajadores rurales; clasifica a los trabajadores del campo en trabajadores por tiempo indeterminado, tiempo determinado continuo y tiempo indeterminado discontinuo; obliga al patrón a llevar un registro de los trabajadores de tiempo indeterminado discontinuo con la finalidad de acreditarles su antigüedad; otorga derechos de preferencia laboral a los ejidatarios afectados por el establecimiento de una empresa agrícola; obliga laboralmente, en los casos de aparcería, tanto al propietario de las tierras, como al de la cosecha o ganado y en los mismos términos a las agroempresas que se asocien con ejidatarios. Establece que el tiempo de transporte al centro de trabajo, es tiempo laborado; propone la obligación de otorgar agua y alimentos al trabajador, capacitación, educación, centros escolares en donde sean necesarios, servicios sanitarios y de salud; proporcionar transporte y seguro de viajero a los trabajadores que lo requieran y normas tendientes a garantizar que los trabajadores rurales cobren reparto de utilidades.

D) TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Propone cambia la denominación de trabajadores domésticos por trabajadores del hogar; establece la jornada de ocho horas y dos días de descanso semanal; salario mínimo y salario integrado; garantizar prestaciones y seguro social, alimentos, instrucción y ropa de trabajo, así como la responsabilidad y garantías por conductas de acoso sexual.

E) TRABAJADORES DE CONFIANZA

Pretende establecer certeza sobre su relación jurídica, promoviendo la categoría como una mera excepción; define sus derechos consignando que no pueden ser inferiores a los de los trabajadores de base, en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y limita la pérdida de confianza como causa de rescisión.

F) TRABAJADORES DE LOS BUQUES

Establece como obligatorio el cumplimiento de los convenios internacionales en la materia, celebrados y ratificados por México ante la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Establece competencia de los tribunales nacionales para conocer controversias laborales de buques extranjeros que lleguen a México. Limita el trabajo de menores; aumenta el período de vacaciones y obliga a pagar salario durante el tiempo de repatriación.

G) TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

Da garantías de contratación de nacionales en porcentaje no menor al 90%; obliga a los trabajadores extranjeros a cubrir cuotas sindicales.

H) TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES

Posibilita la constitución de sindicatos de institución, rama, nacionales e internacionales. Precisa salario integrado con estímulos y becas.

I) TRABAJADORES DE TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

Propone precisiones al ámbito de aplicación de la Ley. Precisión sobre integrantes de las tripulaciones. Determinación de las jornadas de trabajo, el tiempo total máximo de servicio y el tiempo extraordinario. Previsión de seguridad social e higiene.

J) TRABAJADORES FERROCARRILEROS

Da participación del Juez en las reducciones de personal.

K) TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Pretende integrarlos con derechos colectivos plenos; asociación, contratación colectiva y huelga. Evita la injerencia de funcionarios públicos en la vida sindical. Limita las plazas de confianza, crea el servicio civil de carrera e incrementa la prima vacacional.

L) TRABAJADORES BANCARIOS

Pretende integrarlos con derechos colectivos plenos; asociación, contratación colectiva y huelga y mantener las prestaciones que actualmente gozan.

10. Trabajadores especiales (cont.)

PRI

A) TRABAJADORES MIGRATORIOS

No tiene propuesta

B) TRABAJADORES MENORES DE EDAD

Sanciona y penaliza la contratación laboral de menores de 14 años.

C) TRABAJADORES DEL CAMPO

Idéntica a la PAN

D) TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Es idéntica a la PAN, pero omite la libertad que da al patrón de la obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación de la causa de rescisión.

E) TRABAJADORES DE CONFIANZA

No tiene propuestas

F) TRABAJADORES DE LOS BUQUES

No tiene propuestas

G) TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

No tiene propuestas

H) TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES

No tiene propuestas

I) TRABAJADORES DE TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

No tiene propuestas

J) TRABAJADORES FERROCARRILEROS

No tiene propuestas

K) TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

No tiene propuestas

L) TRABAJADORES BANCARIOS

No tiene propuestas

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

Yantepec no. 55, col. Condesa, 06140 México, D.F.
Tel +52 (55) 5553 5302, Fax +52 (55) 5254 1554
www.fesmex.org

ANÁLISIS POLÍTICO. Diciembre 2011.

Análisis sucinto de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma
laboral: PAN, PRD y PRI.

Dr. Alfonso Bouzas Ortiz, Lic. Germán Reyes Gaytán ISBN: 978-607-7833-30-7

ISBN: 978-607-7833-30-7

