



---

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES LEGISLATIVAS DEL  
SENADO DE LA REPÚBLICA**



**PROPUESTAS DE REFORMA A LA  
LEGISLACIÓN LABORAL**

---

Agosto de 2002.

***Coordinación ejecutiva***

Cuitláhuac Bardán Esquivel

***Coordinación del proyecto***

Jesús Alberto Ramírez López

***Compilación de textos***

Adriana Figueroa Álvarez  
José Tereso Sánchez Cortés  
Claudio Sánchez Carrillo  
Vicente Cano Rodríguez  
Miguel Ángel Rosales Alvarado  
David Yépez Esquivel

## INDICE

Presentación.	
Introducción.	1
<b>I. Antecedentes y evolución de la legislación laboral.</b>	<b>4</b>
• Tratados Internacionales y Convenciones Internacionales Celebrados por México en Materia Laboral.	14
• Convenios y Observaciones Individuales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificados a la fecha por México.	15
• Convenios y Observaciones Individuales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), no ratificados a la fecha por México.	19
<b>II. Propuestas de Reforma a la Legislación Laboral en México.</b>	<b>25</b>
• Proyecto empresarial.	
• Proyecto de los trabajadores.	
• Proyecto del sindicalismo independiente.	
• Reducción de la jornada laboral.	
• Salarios mínimos.	
• Pago de horas extras.	
• Carácter tutelar de la legislación laboral.	
• Juntas de conciliación y arbitraje.	
• Contratos de protección.	
• Derecho de huelga.	
• Nueva cultura laboral.	
<b>Cuadros comparativos. Posturas en materia laboral.</b>	<b>37</b>
• Jornada Laboral.	
• Igualdad.	
• Días de Descanso.	
• Horas de Reposo.	
• Periodo de Prueba.	
• Días de Descanso Obligatorio.	
• Vacaciones.	
• Salario.	
• Aguinaldo.	
• Utilidades.	
• Antigüedad.	
El Movimiento Obrero Organizado.	52
El Sindicalismo Independiente.	52
El empresariado	53
Los partidos políticos	54

<b>III. Reforma Laboral en América Latina.</b>	<b>59</b>
<b>Cuadros comparativos sobre:</b>	
I.    Contratación Laboral.	61
II.   Jornada y Tiempo de Trabajo.	67
III.  Horas Extras.	70
IV.  Trabajo Nocturno.	73
V.    Trabajos por Turnos.	75
VI.   Salarios.	77
VII.  Vacaciones.	83
VIII. Licencias por Maternidad.	86
IX.  Terminación de la Relación del Trabajo.	88
X.    Relaciones Colectivas de Trabajo.	98
XI.  Prestaciones por desempleo.	117
.	
Consideraciones finales.	119
Anexo.	123



## **PRESENTACIÓN**

*El Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República (IILSEN), en el marco de sus objetivos y funciones ha elaborado el documento intitulado “Propuestas de Reforma a la Legislación Laboral”, con el objeto de proporcionar información sobre los antecedentes de los preceptos constitucionales y legales, así como también un recuento de las posturas adoptadas por organizaciones sindicales, empresariales, partidos políticos y el Ejecutivo Federal, encaminadas a establecer modificaciones a la legislación laboral que respondan al nuevo contexto nacional e internacional.*

*La temática planteada por los sectores productivos es diversa, además de que las posturas mismas en aspectos como la duración de la jornada de trabajo, la contratación colectiva, el seguro de desempleo, la productividad de las empresas, la capacitación, los salarios, entre otros temas, presentan enfoques diferentes en cuanto a las modificaciones legales que deben realizarse a la legislación laboral.*

*Esta variedad en los planteamientos formulados por los diversos sectores, se refleja en la diversidad de proyectos de reformas legales que, sobre este importante tema, se han presentado a la consideración del Congreso de la Unión. Así, el documento “Propuestas de Reforma a la Legislación Laboral”, puede ser útil al legislador como material de consulta en lo referente al tema de estudio, principalmente si se considera que el mismo se encuentra ubicado entre los temas de mayor importancia contenidos en la Agenda Nacional.*

*Asimismo, el documento incluye diversos cuadros comparativos sobre algunas cuestiones específicas en materia laboral como: contratación, jornada y tiempo de trabajo, salarios y remuneraciones, terminación de la relación de trabajo, relaciones colectivas de trabajo, etc., en los que se presentan datos de Argentina, Brasil, Chile y México, mismos que permiten identificar las diferencias y coincidencias entre las legislaciones nacionales de estos países en materia de trabajo.*

*Con este documento el IILSEN, como órgano especializado de apoyo de los Senadores de la República y de las Comisiones Legislativas, pretende contribuir con información que apoye en la toma de decisiones en materia legislativa, atendiendo a dos principios fundamentales característicos de las actividades que el IILSEN lleva a cabo: objetividad e imparcialidad.*

*Senador Óscar Cantón Zetina  
Presidente del Instituto de Investigaciones  
Legislativas del Senado de la República (IILSEN)  
Agosto de 2002.*



## INTRODUCCIÓN

Desde que el Artículo 123 fue promulgado por el Constituyente en 1917, a la fecha, se han realizado alrededor de 35 reformas al texto original, habiéndose efectuado la última revisión significativa en 1970.

Desde ésta última reforma, han transcurrido tres décadas en donde la división internacional del trabajo, la reconfiguración de nuevos bloques comerciales, la adopción de nuevos métodos de producción, las innovaciones tecnológicas y la redefinición de las relaciones laborales, han evidenciando un desfase entre la legislación laboral vigente, las condiciones productivas del país y el entorno de la globalización de la economía, los mercados y la producción.

Esta situación condujo a la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), a principios de 1986, a plantear la necesidad de liberar los obstáculos que la Ley Federal del Trabajo (LFT) y, específicamente, la normatividad establecida en los contratos colectivos, imponen a la modernización de las relaciones laborales e impiden el establecimiento de nuevas bases para el crecimiento económico.

Paralelamente, el Gobierno Federal impulsó un vasto proceso de modernización del país que apuntaba, entre otros aspectos, a revisar el marco de las relaciones laborales y a establecer, en su caso, una reforma laboral acorde a la realidad productiva.

En abril de 1989 se anunció la integración de una comisión tripartita -que se instaló formalmente cuatro meses después- cuyo objetivo era el análisis y discusión de un proyecto tendiente a modificar la regulación de las relaciones laborales. No obstante, dicha comisión no avanzó con la celeridad del caso teniendo más éxito la realización de distintos foros de discusión -incluidas las audiencias públicas convocadas por la Cámara de Diputados-, donde se explicitaron diversas propuestas de modificación al Artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, desde las perspectivas de las organizaciones obreras y patronales y a las que se sumaron las provenientes de asociaciones profesionales, instituciones académicas y personas interesadas en la problemática laboral.

A trece años de discusiones, pareciera que la reforma laboral es un tema que, tanto el gobierno como los agentes productivos, lo ponen a debate de manera cíclica, sin realmente encontrar el camino para abordar definitivamente este aspecto.

Además, el escenario que prevalece para reformar la legislación laboral, se caracteriza por la diversidad de ideologías políticas e intereses de los sectores que participan -a través de propuestas- en el establecimiento de un marco jurídico en esta materia que incluya, entre otros, la consecución de objetivos de diversa índole, tales como la desaparición del Apartado B del Artículo 123 constitucional; reducción de la jornada de trabajo; seguro de desempleo; igualdad de derechos en igualdad de trabajo;



desaparición de los contratos de protección e inclusión de discapacitados al mercado laboral.

La temática es amplia y compleja, toda vez que los diferentes sectores involucrados en dicha materia (Gobierno-Empresarios-Sindicatos) llegan a definir temas específicos para lograr acuerdos que permitan consensar y conciliar intereses; sin embargo, como consecuencia de la diferencia en cuanto a la óptica y alcances de lo que debe ser la legislación laboral surgen posturas contrapuestas entre las partes, incidiendo en la ausencia de acuerdos concretos sobre la dimensión y enfoque de la “Reforma Laboral”.

En este sentido, el Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República en cumplimiento de sus objetivos y funciones, se dio a la tarea de elaborar la presente investigación sobre este tema, con el propósito de proporcionar información de utilidad para los integrantes del Senado de la República, principalmente, por la importancia del tema de estudio y la variedad de planteamientos que sobre él han manifestado los diferentes actores involucrados e interesados en establecer un renovado marco jurídico en materia laboral.

De esta manera, el análisis incluye un primer capítulo relativo a los antecedentes y evolución de la legislación en materia del trabajo con el objeto de identificar las principales modificaciones al texto del artículo 123 constitucional así como a la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se incluyen los Tratados Internacionales y Convenciones Diplomáticas que el Gobierno de México a ratificado en materia laboral, así como el listado general de los instrumentos internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el Capítulo II se presentan algunas propuestas formuladas en diversos foros por especialistas y estudiosos en cuestiones laborales que demuestran que el proceso de consultas y la realización de eventos encaminados a dialogar y debatir sobre los temas y alcances de la Reforma Laboral se remonta a finales de la década de los ochenta, a partir de ello, la temática planteada en muchos de los casos se presenta de manera recurrente. Además se presentan las posturas que han asumido el Gobierno Federal, los diferentes sindicatos de trabajadores, asociaciones empresariales y partidos políticos; complementándose esta información con el cuadro comparativo que permite identificar –por tema general- los puntos en que coinciden y aquellos en que difieren estos sectores interesados en llevar la legislación de la materia a un proceso de renovación que atienda a las necesidades del país y que, al mismo tiempo, dé respuesta a las demandas de los sindicatos de trabajadores, a los planteamientos gubernamentales y a los requerimientos del sector empresarial.

Determinadas las propuestas de reformas a la legislación laboral, se realiza un somero análisis sobre las posiciones asumidas por el Movimiento Obrero Organizado, el sindicalismo independiente y los empresarios.

En el Capítulo III, denominado Reforma Laboral en América Latina, se presentan diversos cuadros comparativos en temas relacionados con el ámbito laboral. Entre los

países latinoamericanos que han sido objeto de estudio por parte de la Organización Internacional del Trabajo, en el presente trabajo se incluye un país de acuerdo al grado de reforma laboral que han implementado. Así, en el primer nivel de indicadores de flexibilidad, clasificado por la OIT como de una reforma profunda y radical, en los cuadros de referencia se contempla a Argentina; en el siguiente nivel se considera una reforma profunda pero menos extensa, presentándose datos relativos a Brasil; el tercer nivel correspondiente a una reforma de menor intensidad, se revisa el caso chileno; y en el caso que la OIT considera como una reforma sin indicadores de flexibilidad o sin reforma, se presentan datos correspondientes a México.

Finalmente, en Anexo 1 se describen de manera breve las iniciativas de reformas a la legislación federal en materia de trabajo, presentadas durante las LVI, LVII y LVIII Legislaturas del H. Congreso de la Unión y que aún se encuentran pendientes de dictamen. Estas síntesis incluyen el título de la iniciativa, nombre del legislador que la presenta y grupo parlamentario al que pertenece, así como el marco jurídico que se propone modificar. En algunos casos, por la extensión y profundidad de la iniciativa, se incluye un resumen del contenido de la misma, en otros, se hace referencia al texto vigente comparándolo con la propuesta de reforma. Esta información tiene el objeto de identificar la diversidad en los temas y los alcances también diferentes de las propuestas de reforma a la legislación laboral en México.

## ***I. Antecedentes y evolución de la legislación laboral***

Durante más de cuatrocientos años las condiciones laborales en México han tenido una evolución en base a las relaciones laborales entre el trabajador y el patrón. Observando llanamente el panorama histórico de las relaciones laborales se hace notoria una evolución que divide en tres etapas esos cuatro siglos del trabajo en el país.

Una primera etapa, caracterizada por el dominio del Imperio Español que definía las relaciones laborales más por las costumbres particulares de cada patrón que por una ley formalmente constituida.

La segunda etapa, nace con la vida independiente de México y adquiere nombre por la búsqueda de una estructura que rija las relaciones sociales de la nueva nación. Por ello, puede referirse a esta etapa como de base constitucional, en la cual el trabajo fue considerado bajo términos legales, pero en la práctica aún sobrevivían algunas injusticias laborales heredadas de la época virreinal.

Por último, la tercera etapa, es el producto legal de la Revolución Mexicana, que encuentra su expresión en la Constitución de 1917, y su mayor alcance práctico en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Así, al asegurar legalmente las relaciones laborales entre el trabajador y el patrón, ésta última etapa ha mostrado ser el puntal de evolución laboral en México, debido a su empuje integrador, en cuanto considera al trabajador y al patrón en su conjunto, como bases indispensables del trabajo.

A fines del siglo XIX y principios del XX, las condiciones de trabajo eran sumamente desfavorables para los trabajadores de la ciudad y del campo: bajos salarios, jornadas agotadoras, ausencia de derechos, entre otros problemas.

El Art. 123 se introdujo en la Constitución de 1917 con el fin de regular las relaciones entre trabajadores y propietarios de las empresas. Los logros principales del artículo 123 son, entre otros:

- Jornada máxima de trabajo de ocho horas.
- Prohibición de trabajar a los menores de doce años.
- Pago de salario en moneda circulante legal.

La Constitución de 1917, en general, pero particularmente los Artículos 27 y 123, representan la culminación del proceso histórico de la lucha por la conquista de derechos para el pueblo mexicano. Es así, como la nueva Constitución dio al Estado la intervención directa para defender los intereses del trabajador como clase patronal.

Así, durante la época Virreinal existieron diversas formas de relaciones laborales entre el trabajador y el dueño, relaciones que en realidad carecían de una base legal y se describían en base a las costumbres de cada terrateniente, autoridad máxima sobre el

trabajador. Los tipos de relaciones laborales presentes durante el Virreinato son definidas en base a un criterio de los usos de la época careciendo de un marco legislativo. Estas relaciones son:

- *La esclavitud*, sistema de dependencia absoluta en que se encuentran aquellas personas que son privadas de sus derechos y sometidas al arbitrio de un dueño que se beneficia en exclusiva de su trabajo.
- *La encomienda*, por medio de la cual la Corona repartió entre los españoles tierras y hombres, a veces pueblos enteros de indios, quienes además de tributar estaban obligados a trabajar las tierras sin remuneración alguna.
- *El repartimiento*, por el que se obligaba al natural a alquilar su fuerza de trabajo, en vista de haberse suprimido los servicios personales que obligaba la encomienda en el campo, minas, servicios domésticos, obras públicas, etc., este tipo de relación fue de abusos, que en la mayoría de las veces no cumplió con el salario o prestaciones pactadas, convirtiéndose en un sistema obligatorio y de atropellos.
- *El trabajo de libre contratación o voluntario*, en donde se establecieron medidas de protección hacia el trabajador como contratos por tiempo determinado, edad en que podían desempeñar ciertas actividades, exclusión de niños, mujeres y ancianos; en que el empleador se obligaba a dar trato humano a los trabajadores indígenas. Este tipo de trabajo de libre contratación se empleó en los obrajes por un salario determinado y jornada de sol a sol.

Las leyes durante estos siglos fueron dictadas por el monarca y por los corregidores, alcaldes o virreyes. Sin duda hubo ausencia de una verdadera legislación laboral que brindara protección a los trabajadores.

Sin embargo, el pensamiento insurgente de principios del XIX trajo un nuevo orden social, que involucró las relaciones laborales.

El decreto constitucional de Apatzingán de 1814, expedido por el Congreso de Anáhuac, (plataforma del constitucionalismo mexicano), encuentra su fundamento en la base humanista de “Los Sentimientos de la Nación”, documento redactado por el insurgente José Ma. Morelos y Pavón, significando este documento un tránsito a una segunda etapa definida por un interés constitucionalista de normar el trabajo de los mexicanos en estado de justicia social que eliminara los abusos de la clase patronal.

Esta Constitución, la de Apatzingán, cuyas ideas democráticas provienen de la doctrina de la Revolución Francesa y de los modelos de las constituciones francesas, de 1793 y 1795, intentan la justicia social como uno de los grandes postulados de la Nación.

Así, esta Constitución es el preámbulo a una nueva etapa de relaciones laborales que encontrará su formalización en la Constitución de 1857.

Posteriormente, la Constitución de 1824, la primera del México independiente, consignó en el artículo 50, fracción XXIII, disposiciones interpretadas como otro de los antecedentes de la libertad de trabajo. Lo cual fue un significativo logro para los trabajadores mexicanos, pues se plasmaba por primera vez, un intento por dar una base constitucional a las relaciones laborales del país.

Con el presidente Benito Juárez, en 1857 se redacta la Constitución liberal por excelencia, la cual proclama los derechos del hombre con preponderancia del pensamiento individualista, sobre los principios de libertad laboral y de culto. Constitución que sancionada por el constituyente de 1857 recoge estos principios en los artículos 4 y 5 de la siguiente manera:

“Artículo 4. Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.”

“Artículo 5. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso...”

Esta Constitución, a pesar de no consignar expresamente los derechos sociales, sí garantiza la libertad de trabajo, se refiere a los contratos de trabajo, de obras y de aprendizaje, así como la de libertad de reunión y de asociación. La omisión de normas expresas sobre las garantías sociales es atribuible a la influencia liberal citada y a la sumisión de la sociedad a las costumbres heredadas de la Colonia y de las cuales no lograba zafarse en definitiva.

Posteriormente, el 10 de abril de 1865, se suscribió el Estatuto Provisional del Imperio, que hace referencia al artículo 69 y 70 incluidos en el capítulo de "las garantías individuales". Y que textualmente afirma:

“Artículo 69.- A ninguno pueden exigirse servicios gratuitos ni forzados, sino en los casos que la ley disponga”.

“Artículo 70.- Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, y a falta de ellos, de la autoridad pública”.

El 1º de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio que consagraba entre otros aspectos: la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestara sus servicios, jornada de

trabajo de sol a sol del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, etc.

En 1870, se elabora el Código Civil para procurar dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podría ser equipado al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es, ni podría ser tratado como las cosas. El mandato es de que se ejercite contrato de trabajo aplicable a todas las actividades del hombre; sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

Pese a lo avanzado del pensamiento plasmado en la Constitución del 57, no se pudieron contener los abusos al coartar la libertad del trabajador, despojarlo de sus posesiones, disminuirle arbitrariamente cuando no escamotearle su salario, someterlo a trabajos forzados, etc. Así, aunque se garantizaba por ley cierta justicia laboral, en la practica dicha justicia no se concretizaba, debido a que la Constitución solo expreso una carácter general de la ley, sin que esta pudiera concretizarse en una ley especifica de regulación, por ello, hubo grandes muestras de descontento personal y de grupo en toda la segunda mitad del siglo hasta desembocar en el movimiento revolucionario de 1910.

Con ello, el descontento de la sociedad será una de las principales motivaciones para un transito a una tercera etapa que asegura de una manera más sólida las relaciones laborales dentro de un marco legislativo efectivo.

Algunos de esos descontentos se plasmaron en el Programa del Partido Liberal Mexicano y las huelgas de Cananea y Río Blanco, que en sus demandas resumían las necesidades de los trabajadores mexicanos, que desempeñaban sus labores en graves condiciones de injusticia y explotación. Otro antecedente fundamental es la Revolución Mexicana, ese gran movimiento armado que fue una explosión contra la injusticia, y levantó las grandes demandas sociales, en parte reflejadas en la Constitución del 17. La participación de los trabajadores de la Casa del Obrero Mundial en los "Batallones Rojos" al lado de Carranza y posteriormente la huelga general de 1917 encabezada por el Sindicato Mexicano de Electricistas, fueron también acontecimientos que permearon en el espíritu de una nueva legislación preocupada por una ordenación del ambiente laboral de México.

La tercera etapa queda marcada por dos hechos, la promulgación de la Constitución de 1917 y la instauración de la Ley Federal del Trabajo, herramientas legislativas que integran y sistematizan las relaciones laborales bajo leyes concretas, que aseguran las exigencias sociales de los trabajadores dentro de una normatividad, producto de las victorias de la clase trabajadora.

La relevancia de la Carta Magna del 17 radica en su articulado que consagra garantías de tipo social a favor de los trabajadores como es el Artículo 123, que eleva a un rango constitucional los derechos de los trabajadores y por otro lado garantiza que esos derechos se cumplan dentro del respeto a la propiedad privada y de la propia

Constitución. También por este artículo nace el derecho del trabajo como una rama autónoma que antes consideraba al trabajo dentro del derecho público.

Así, la relación de trabajo salió del ámbito del derecho civil, lo cual benefició notablemente al trabajador, ya que anteriormente se le concebía como un contrato de arrendamiento de servicios regido solamente por la voluntad de las partes, sin mediación de normatividad oficial, lo que situaba a los trabajadores en un plano de desigualdad absoluta frente a los patrones.

Por otro lado, la Constitución de 1917 hace una reforma al Artículo 5 de la Constitución de 1857. El contenido del artículo, es en esencia, el aseguramiento de la libertad del individuo respecto al trabajo.

Consecuentemente, el 23 de enero de 1917 se aprobaron los artículos 5 y 123 constitucionales, quedando establecidos en México los derechos de los trabajadores tras varios siglos en materia de derecho. Así los derechos conquistados en 1917 obligan a el Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados a expedir leyes sobre el trabajo, con ello la Constitución asegura:

1. Jornada máxima de trabajo de 8 horas.
2. Jornada máxima de trabajo nocturna de 7 horas.
3. Jornada para jóvenes entre 12 y menores de 16 años de 6 horas.
4. Un día de descanso por cada 6 de trabajo.
5. Las mujeres no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo.
6. El salario mínimo será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región.
7. Para trabajo igual, corresponde salario igual.
8. El salario mínimo quedará exceptuado de descuento.
9. La fijación del salario mínimo, así como la participación de utilidades se hará por comisiones especiales subordinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
10. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal.
11. El tiempo de trabajo que exceda al normal, deberá pagarse al 100 por ciento de lo fijado para las horas normales.
12. Los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.
13. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores.
14. Obligación del patrón de mantener instalaciones higiénicas y salubres.
15. El derecho de los obreros a coaligarse en defensa de sus intereses.
16. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros, las huelgas y los paros.
17. El patrono indemnizará a los trabajadores cuando el despido sea sin causa justificada.
18. Se declaran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, y las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

También, se señala en la fracción XVII del artículo 123 constitucional que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa i indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Las que constituyan renuncia por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionales por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia del algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Ahora bien, una de las modificaciones<sup>1</sup> de mayor trascendencia fue la realizada en 1929, por la cual se otorgó carácter federal a la legislación laboral ante la diversidad de normas estatales con disposiciones encontradas, incompletas, promulgadas en las distintas entidades federativas que significaban un obstáculo para la consecución de la igualdad entre los mexicanos. Precisamente este interés unificador deriva en la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, con la cual se intenta integrar y sistematizar el ambiente laboral mexicano bajo una normatividad efectiva.

En ese mismo año, el Presidente de la República, licenciado Emilio Portes Gil, presenta una iniciativa para reformar la Constitución, en la que se plantea la necesidad de expedir una "Ley del Trabajo" de carácter federal, para que tanto los derechos como las obligaciones de obreros y patronos sean uniformes y así dar término a los conflictos existentes en los estados, debido a la diversidad de leyes al respecto.

El 18 de agosto de 1931 se expide la primera Ley Federal del Trabajo, que promueve el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. Así, dicho ordenamiento ofrecía a la autoridad todos los mecanismos necesarios para sostener un régimen laboral y a la vez flexible de relaciones laborales, esto es, control estatal en el nacimiento de sindicatos, representación de los trabajadores, así como libertad patronal en la dirección y administración de empresas.

---

<sup>1</sup> Al cabo de 85 años el artículo 123 constitucional ha tenido diversas modificaciones siendo la del año 29, la más trascendental debido al ordenamiento para crear una Ley Federal del Trabajo.



En 1970 surge una “nueva” Ley Federal del Trabajo, cuya elaboración quedó a cargo de una comisión redactora designada por la Secretaría del Trabajo y que fue presentada al Congreso como iniciativa presidencial, pero que mantuvo las características básicas de la ley de 1931. Se incluyó, por ejemplo, la reglamentación del derecho constitucional a la vivienda, que daría forma a la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit); eliminación de algunas normas restrictivas del derecho de huelga, introducidas en 1941; cambios en el registro de asociaciones y una reforma de aspectos procesales, que se volverían a modificar en 1980.

De esta manera, hasta la legislación vigente, las relaciones laborales han alcanzado su máximo grado de evolución desde la consideración constitucional del trabajo en 1824, pasando por las garantías aseguradas en la Constitución de 1917 hasta la instauración de una Ley Federal nacida en 1931 y modificada en 1970.

Como es sabido la actual legislación que rige las relaciones laborales del país son la herencia de la Revolución Mexicana plasmada formalmente en la Constitución de 1917, con lo cual, se dio pie a la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, las condiciones del país y del mundo han cambiado en muchos aspectos, la globalización, las nuevas tecnologías, los tratados internacionales de comercio, entre otros aspectos, presentan una nueva perspectiva laboral para las organizaciones sindicales y empresariales, e inclusive para el gobierno, por ello es prioritario que el esquema de revisión de la legislación laboral vigente considere los nuevos retos económicos, políticos y sociales que enfrenta nuestro país.

En el curso de los 85 años de vigencia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las reformas realizadas al Artículo 123, corresponden a las fechas y materias siguientes:

- **6 de enero de 1929. Se reforma el preámbulo y la fracción XXIX.** Es facultad exclusiva de la Federación legislar en materia laboral. Se declara de utilidad pública la expedición de una Ley del Seguro Social. En consecuencia, la primera Ley Federal de Trabajo se promulga en 1931 y se abrogan las leyes estatales en distintas materias laborales, aplicadas a partir de 1917. La expedición de la primera Ley del Seguro Social demoró hasta 1943.
- **4 de abril de 1933.** La fracción IX se modifica para que el tipo de salario mínimo se fije por las Comisiones Especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y ésta determine cuando no se integren las comisiones respectivas.
- **31 de diciembre de 1938.** La reforma a la fracción XVIII, plantea la licitud de las huelgas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, organizando los derechos del trabajo con los del capital.

- **18 de noviembre de 1942. Iniciativa:** Decreto que reforma el artículo 73, en su fracción X, y adiciona el 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Adiciona la fracción XXXI al artículo.  
Se ratifica la competencia exclusiva de la Federación para conocer de materias determinadas: industrias textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, de hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.
- **5 de diciembre de 1960.** Se agrega el Apartado B y se incorporan al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de la Federación, territorios federales y del Departamento del Distrito Federal. Tiene por objeto reformar y adicionar el artículo, con el fin de dar mejores prestaciones a los trabajadores al servicio del Estado.
- **27 de noviembre de 1961.** Con la reforma al segundo párrafo del apartado B, se agrega al texto palabras para expresar el espíritu del poder constituyente y se ratifica el derecho de los trabajadores al servicio del Estado a percibir una remuneración que nunca será inferior al mínimo fijado para los trabajadores en general en el Distrito federal y en las entidades de la República.
- **21 de noviembre de 1962.** Se reforman, en el apartado A, las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI con el objeto de ampliar las disposiciones protectoras de las mujeres y de los menores trabajadores; se establece la minoría de edad laboral a los 14 años y se reduce la jornada de éstos. Se especifican salarios mínimos generales y profesionales y para el campo, y se crean las comisiones para fijarlos. Se establecen las bases para el reparto de utilidades, las excepciones y determinación de montos. Se delimitan las zonas económicas. Se refuerza la estabilidad en el empleo y se protege al trabajador despedido por ingresar a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga. Se establece la obligatoriedad del arbitraje y se incorporan las ramas petroquímica, metalúrgica, siderúrgica y del cemento a la jurisdicción federal.
- **24 de diciembre de 1972.** Se modifica la fracción XII del apartado A, respecto de las obligaciones patronales en materia de vivienda, y se propone expedir una ley para crear el Fondo Nacional para la Vivienda integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda y exponga los procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones decorosas.
- **10 de noviembre de 1972.** Con la reforma al inciso f de la fracción XI, y la adición a la fracción XIII del apartado A, se establece el Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores al Servicio del Estado.
- **8 de octubre de 1974.** Con motivo de las reformas al artículo 43 de la Constitución, por la cual se erigen en estados de la Federación los antiguos territorios de Baja California Sur y Quintana Roo, se suprime el término "territorios federales" y se

reforma el apartado B para dar fin a su aplicación en las relaciones de los trabajadores al servicio de los nuevos estados.

- **31 de diciembre de 1974.** Se hacen reformas a las fracciones II, V, VI, XV, XXV y XXIX del apartado A, para crear la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre. Se crean derechos escalafonarios y el de preferencia en la colocación de jefes de familia, en igualdad de condiciones. La Ley del Seguro Social se declara de utilidad pública y extiende su cobertura a los trabajadores no asalariados, campesinos y de otros sectores sociales.
- **6 de febrero de 1975.** La adición a la fracción XXXI eleva a rango constitucional la garantía social de los trabajadores para capacitarse o adiestrarse.
- **9 de enero de 1978.** Se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII del apartado A. Se establece la obligación empresarial de crear una reserva de terreno para servicios públicos, cuando el centro de trabajo se ubique en zona suburbana y la población exceda de 200 habitantes. Se prohíbe establecer en esos terrenos expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar. Se implanta la obligación empresarial para proporcionar capacitación y adiestramiento para los trabajadores. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.
- **9 de enero de 1978.** La fracción XXXI se reforma para ampliar la competencia federal en la aplicación de las leyes del trabajo en los asuntos relativos a: a) Ramas industriales: textil; eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero; de hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; de celulosa y papel; de aceites y grasas vegetales; productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; ferrocarrilera; madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos del tabaco; b) Empresas: aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad

federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

- **19 de diciembre de 1978.** Adiciona un párrafo inicial al artículo 123 para reconocer el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil. Al efecto se promoverá la creación de empleos y organización social para el trabajo conforme a la ley.
- **17 de noviembre de 1982.** Con motivo de la expropiación de la banca se adiciona una fracción al apartado B, para incorporar a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 28, párrafo 5o de la Constitución.
- **23 de diciembre de 1986.** La reforma a la fracción VI del apartado A, la cual dispone que los salarios generales rijan en áreas geográficas especificadas y que los salarios mínimos profesionales sean aplicados en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Se ordena la integración de una comisión nacional para la fijación de los salarios mínimos.
- **27 de junio de 1990.** De nuevo se reforma el inciso a) de la fracción XXXI, para incorporar a los trabajadores de las entidades de la administración pública federal, que formen parte del sistema bancario mexicano, al apartado A del mismo artículo 123, de competencia federal.
- **20 de agosto de 1993.** Se reforma la fracción XIII bis para determinar la aplicación del apartado B en las relaciones de trabajo entre las entidades de la administración pública federal y los trabajadores del banco central, así como los que formen parte del sistema bancario mexicano.
- **31 de diciembre de 1994.** Con la reforma al 2o. párrafo de la fracción XII del apartado B, se determina que los conflictos entre el Poder Judicial y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus trabajadores se resolverán por ésta.
- **8 de marzo de 1999.** Se reforma el primer párrafo y adiciona un tercer párrafo a la fracción XIII del Apartado B del artículo. Con el objeto de contar con los mecanismos necesarios para remover libremente a aquellos servidores públicos que no cumplan con los requisitos de permanencia que las leyes vigentes, en el momento de la remoción, señalen para permanecer en el cargo.

## **Tratados Internacionales y Convenciones Internacionales Celebrados por México en Materia Laboral**

Generalmente, al hacer referencia al marco jurídico vigente en materia laboral se señala a la Constitución, así como a las leyes federales del Trabajo y de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

Sin embargo, no debe olvidarse la importancia de los instrumentos internacionales celebrados por el Presidente de la República, con fundamento en la fracción X del Artículo 89 Constitucional y aprobados por el Senado de la República en ejercicio de la facultad exclusiva consagrada en el Artículo 76, fracción I de la propia Constitución General; principalmente al considerar que tales tratados son considerados parte de la Ley Suprema de la Unión en términos del artículo 133 Constitucional, que a la letra establece:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

Por ello, es importante, enunciar los instrumentos internacionales del trabajo ratificados por México, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1931. De igual manera, se enlistan aquellos convenios y observaciones individuales de la OIT, que a la fecha no han sido adoptados por nuestro país.

**Convenios y Observaciones Individuales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificados a la fecha por México**

<b><u>Convenio 8</u></b>	Convenio relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio, 1920
<b><u>Convenio 9</u></b>	Convenio relativo a la colocación de la gente de mar 1920
<b><u>Convenio 11</u></b>	Convenio relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, 1921
<b><u>Convenio 12</u></b>	Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, 1921
<b><u>Convenio 13</u></b>	Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura, 1921
<b><u>Convenio 14</u></b>	Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales, 1921
<b><u>Convenio 16</u></b>	Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, 1921
<b><u>Convenio 17</u></b>	Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo, 1925
<b><u>Convenio 19</u></b>	Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo, 1925
<b><u>Convenio 21</u></b>	Convenio sobre la inspección de los migrantes, 1926
<b><u>Convenio 22</u></b>	Convenio relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926
<b><u>Convenio 23</u></b>	Convenio relativo a la repatriación de la gente de mar, 1926
<b><u>Convenio 26</u></b>	Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
<b><u>Convenio 27</u></b>	Convenio relativo a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco, 1929
<b><u>Convenio 29</u></b>	Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio y Observación individual Trabajo forzoso, 1930
<b><u>Convenio 30</u></b>	Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas y Observación individual Horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
<b><u>Convenio 38</u></b>	Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933
<b><u>Convenio 39</u></b>	Convenio sobre el seguro de muerte (industria), 1933
<b><u>Convenio 42</u></b>	Convenio relativo a la indemnización por enfermedades profesionales (revisado en 1934)
<b><u>Convenio 43</u></b>	Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934
<b><u>Convenio 44</u></b>	Convenio por el que se garantizan indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios y Observación individual Desempleo, 1934 – España (ratificación: 1971)

<b><u>Convenio 46</u></b>	Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón) 1935
<b><u>Convenio 49</u></b>	Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábrica de botellas) 1935
<b><u>Convenio 52</u></b>	Convenio sobre las vacaciones pagadas. 1936
<b><u>Convenio 53</u></b>	Convenio relativo al mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante y Observación individual Certificados de capacidad de los oficiales, 1936 – España (ratificación: 1971)
<b><u>Convenio 54</u></b>	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936
<b><u>Convenio 55</u></b>	Convenio relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar, 1936
<b><u>Convenio 56</u></b>	Convenio sobre seguro de enfermedad de la gente de mar. 1936
<b><u>Convenio 58</u></b>	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
<b><u>Convenio 80</u></b>	Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946
<b><u>Convenio 87</u></b>	Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y Observación individual Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 – España (ratificación: 1977)
<b><u>Convenio 90</u></b>	Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado en 1948)
<b><u>Convenio 95</u></b>	Convenio relativo a la protección del salario, 1949
<b><u>Convenio 96</u></b>	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación. (revisado) 1949
<b><u>Convenio 99</u></b>	Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, 1951
<b><u>Convenio 100</u></b>	Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y Observación individual Igualdad de remuneración, 1951 – España (ratificación: 1967)
<b><u>Convenio 102</u></b>	Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social y Observación individual Seguridad social (norma mínima), 1952 – España (ratificación: 1988)
<b><u>Convenio 105</u></b>	Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso y Observación individual Abolición del trabajo forzoso, 1957 – España (ratificación: 1967)
<b><u>Convenio 106</u></b>	Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, 1957.
<b><u>Convenio 108</u></b>	Convenio relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar, 1958.

<b><u>Convenio 109</u></b>	Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación. (revisado) 1958
<b><u>Convenio 110</u></b>	Convenio sobre trabajadores de las plantaciones, 1958
<b><u>Convenio 111</u></b>	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y Observación individual Discriminación (empleo y ocupación), 1958 – España (ratificación: 1967)
<b><u>Convenio 112</u></b>	Convenio sobre edad mínima. (pescadores), 1959
<b><u>Convenio 115</u></b>	Convenio relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960
<b><u>Convenio 116</u></b>	Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General O.I.T. – en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios, 1961
<b><u>Convenio 118</u></b>	Convenio sobre igualdad de trato (seguridad social), 1962
<b><u>Convenio 120</u></b>	Convenio relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas, 1964
<b><u>Convenio 123</u></b>	Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, 1965
<b><u>Convenio 124</u></b>	Convenio relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, 1965
<b><u>Convenio 131</u></b>	Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo y Observación individual Fijación de salarios mínimos, 1970 – España (ratificación: 1971)
<b><u>Convenio 134</u></b>	Convenio relativo a la prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar, 1970
<b><u>Convenio 135</u></b>	Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa y Observación individual Representantes de los trabajadores, 1971
<b><u>Convenio 140</u></b>	Convenio relativo a la licencia pagada de estudios y Observación individual Licencia pagada de estudios, 1974
<b><u>Convenio 141</u></b>	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, 1975
<b><u>Convenio 142</u></b>	Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975
<b><u>Convenio 144</u></b>	Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y Observación individual Consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
<b><u>Convenio 150</u></b>	Convenio sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización y Observación individual Administración del trabajo, 1978 – España (ratificación: 1982)
<b><u>Convenio 152</u></b>	Convenio sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios y Observación individual Seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979
<b><u>Convenio 153</u></b>	Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, 1979



<b><u>Convenio 155</u></b>	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y Observación individual Seguridad y salud de los trabajadores, 1981
<b><u>Convenio 159</u></b>	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983
<b><u>Convenio 160</u></b>	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985
<b><u>Convenio 161</u></b>	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
<b><u>Convenio 163</u></b>	Convenio sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto, 1987
<b><u>Convenio 164</u></b>	Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar, 1987
<b><u>Convenio 166</u></b>	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987
<b><u>Convenio 167</u></b>	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
<b><u>Convenio 169</u></b>	Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1989
<b><u>Convenio 170</u></b>	Convenio sobre los productos químicos, 1990
<b><u>Convenio 172</u></b>	Convenio sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, 1991
<b><u>Convenio 173</u></b>	Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador y Observación individual Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
<b><u>Convenio 182</u></b>	Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999

## Convenios y Observaciones Individuales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) no ratificados a la fecha por México

<b><u>Convenio 1</u></b>	Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales y Observación individual Horas de trabajo (industria), 1919 - España (ratificación: 1929)
<b><u>Convenio 2</u></b>	Convenio relativo al desempleo, 1919
<b><u>Convenio 3</u></b>	Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, 1919
<b><u>Convenio 4</u></b>	Convenio relativo al empleo nocturno de las mujeres, 1919
<b><u>Convenio 5</u></b>	Convenio sobre la edad mínima (Industria), 1919
<b><u>Convenio 6</u></b>	Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria
<b><u>Convenio 7</u></b>	Convenio sobre la edad mínima (Trabajo marítimo) 1920
<b><u>Convenio 10</u></b>	Convenio sobre la edad mínima (agricultura) 1921
<b><u>Convenio 15</u></b>	Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921
<b><u>Convenio 18</u></b>	Convenio relativo a la indemnización por enfermedades profesionales, 1925
<b><u>Convenio 20</u></b>	Convenio relativo al trabajo nocturno en las panaderías, 1925
<b><u>Convenio 24</u></b>	Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico y Observación individual Seguro de enfermedad (industria), 1927 - España (ratificación: 1932)
<b><u>Convenio 25</u></b>	Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas, 1927
<b><u>Convenio 28</u></b>	Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes. 1929
<b><u>Convenio 31</u></b>	Convenio sobre las horas de trabajo. (minas de carbón), 1931
<b><u>Convenio 32</u></b>	Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado) 1932
<b><u>Convenio 33</u></b>	Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
<b><u>Convenio 34</u></b>	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933
<b><u>Convenio 35</u></b>	Convenio sobre el seguro de vejez, (industria, etc.) 1933
<b><u>Convenio 36</u></b>	Convenio sobre el seguro de vejez, (agricultura), 1933

<b><u>Convenio 37</u></b>	Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.) 1933
<b><u>Convenio 38</u></b>	Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933
<b><u>Convenio 39</u></b>	Convenio sobre el seguro de muerte (industria), 1933
<b><u>Convenio 40</u></b>	Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933
<b><u>Convenio 41</u></b>	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
<b><u>Convenio 44</u></b>	Convenio por el que se garantizan indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios y Observación individual Desempleo, 1934 - España (ratificación: 1971)
<b><u>Convenio 46</u></b>	Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón) 1935
<b><u>Convenio 47</u></b>	Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
<b><u>Convenio 48</u></b>	Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes. 1935
<b><u>Convenio 50</u></b>	Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936
<b><u>Convenio 51</u></b>	<b>Retirado</b>
<b><u>Convenio 54</u></b>	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936
<b><u>Convenio 57</u></b>	Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936
<b><u>Convenio 59</u></b>	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
<b><u>Convenio 60</u></b>	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937
<b><u>Convenio 61</u></b>	<b>Retirado</b>
<b><u>Convenio 62</u></b>	Convenio relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación, 1937
<b><u>Convenio 63</u></b>	Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938
<b><u>Convenio 64</u></b>	Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
<b><u>Convenio 65</u></b>	Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939
<b><u>Convenio 66</u></b>	<b>Retirado</b>

<b><u>Convenio 67</u></b>	Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939
<b><u>Convenio 68</u></b>	Convenio relativo a la alimentación y al servicio de fonda a bordo de los buques, 1946
<b><u>Convenio 69</u></b>	Convenio relativo al certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
<b><u>Convenio 70</u></b>	Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar. 1946
<b><u>Convenio 71</u></b>	Convenio sobre las personas de la gente de mar, 1946
<b><u>Convenio 72</u></b>	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946
<b><u>Convenio 73</u></b>	Convenio relativo al examen médico de la gente de mar, 1946
<b><u>Convenio 74</u></b>	Convenio relativo al certificado de marinero preferente, 1946
<b><u>Convenio 75</u></b>	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946
<b><u>Convenio 76</u></b>	Convenio sobre los salarios, horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946
<b><u>Convenio 77</u></b>	Convenio relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria y Observación individual Examen médico de los menores (industria), 1946 – España (ratificación: 1971)
<b><u>Convenio 78</u></b>	Convenio relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales y Observación individual Examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 – España (ratificación: 1971)
<b><u>Convenio 79</u></b>	Convenio relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, 1946
<b><u>Convenio 81</u></b>	Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio y Observación individual Inspección del trabajo, 1947 – España (ratificación: 1960)
<b><u>Convenio 82</u></b>	Convenio sobre política social, (territorios no metropolitanos), 1947
<b><u>Convenio 83</u></b>	Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
<b><u>Convenio 84</u></b>	Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos) 1947
<b><u>Convenio 85</u></b>	Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
<b><u>Convenio 86</u></b>	Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947
<b><u>Convenio 88</u></b>	Convenio relativo a la organización del servicio del empleo y Observación individual Servicio del empleo, 1948 – España (ratificación: 1960)

<b><u>Convenio 89</u></b>	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres). 1948
<b><u>Convenio 91</u></b>	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado) 1949
<b><u>Convenio 92</u></b>	Convenio relativo al alojamiento de la tripulación a bordo (revisado en 1949)
<b><u>Convenio 93</u></b>	Convenio sobre salarios y horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949
<b><u>Convenio 94</u></b>	Convenio relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, 1949
<b><u>Convenio 97</u></b>	Convenio relativo a los trabajadores migrantes (revisado en 1949) y Observación individual Trabajadores migrantes (revisado), 1949 - España (ratificación: 1967)
<b><u>Convenio 98</u></b>	Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
<b><u>Convenio 101</u></b>	Convenio relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura, 1952
<b><u>Convenio 103</u></b>	Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952) y Observación individual Protección de la maternidad (revisado), 1952 - España (ratificación: 1965)
<b><u>Convenio 104</u></b>	Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955
<b><u>Convenio 107</u></b>	Convenio para la protección e integración de las poblaciones tribales y semitribales en los países independientes, 1958
<b><u>Convenio 113</u></b>	Convenio relativo al examen médico de los pescadores y Observación individual Examen médico de los pescadores, 1959
<b><u>Convenio 114</u></b>	Convenio relativo al contrato de enrolamiento de los pescadores, 1954
<b><u>Convenio 117</u></b>	Convenio relativo a las normas y objetivos básicos de la política social y Observación individual Política social (normas y objetivos básicos), 1962
<b><u>Convenio 119</u></b>	Convenio relativo a la protección de la maquinaria, 1963
<b><u>Convenio 121</u></b>	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964
<b><u>Convenio 122</u></b>	Convenio relativo a la política del empleo y Observación individual Política del empleo, 1964 - España (ratificación: 1970)
<b><u>Convenio 125</u></b>	Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1961
<b><u>Convenio 126</u></b>	Convenio relativo al alojamiento a bordo de los barcos pesqueros, 1966
<b><u>Convenio 127</u></b>	Convenio relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, 1967
<b><u>Convenio 128</u></b>	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
<b><u>Convenio 129</u></b>	Convenio relativo a la inspección del trabajo en la agricultura, 1969

<b><u>Convenio 130</u></b>	Convenio sobre asistencia médica monetarias de enfermedad, 1969
<b><u>Convenio 132</u></b>	Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas, 1970 (revisado en 1970)
<b><u>Convenio 133</u></b>	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación ( disposiciones complementarias), 1970
<b><u>Convenio 136</u></b>	Convenio relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno y Observación individual Benceno, 1971
<b><u>Convenio 137</u></b>	Convenio sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos y Observación individual Trabajo portuario, 1973 -
<b><u>Convenio 138</u></b>	Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973
<b><u>Convenio 139</u></b>	Convenio sobre el cáncer profesional, 1974
<b><u>Convenio 143</u></b>	Convenio sobre los trabajadores migrantes, (disposiciones complementarias), 1975
<b><u>Convenio 145</u></b>	Convenio sobre la continuidad del empleo de la gente de mar, 1976
<b><u>Convenio 146</u></b>	Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar, 1976
<b><u>Convenio 147</u></b>	Convenio sobre las normas mínimas en la marina mercante, 1976
<b><u>Convenio 148</u></b>	Convenio sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo y Observación individual Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 - España (ratificación: 1980)
<b><u>Convenio 149</u></b>	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977
<b><u>Convenio 151</u></b>	Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y Observación individual Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
<b><u>Convenio 154</u></b>	Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva y Observación individual Negociación colectiva, 1981
<b><u>Convenio 156</u></b>	Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
<b><u>Convenio 157</u></b>	Convenio sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982
<b><u>Convenio 158</u></b>	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y Observación individual Terminación de la relación de trabajo, 1982
<b><u>Convenio 162</u></b>	Convenio sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad y Observación individual Asbesto, 1986
<b><u>Convenio 165</u></b>	Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987

<b><u>Convenio 168</u></b>	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
<b><u>Convenio 171</u></b>	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990
<b><u>Convenio 174</u></b>	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
<b><u>Convenio 175</u></b>	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
<b><u>Convenio 176</u></b>	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995
<b><u>Convenio 177</u></b>	Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996
<b><u>Convenio 178</u></b>	Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996
<b><u>Convenio 179</u></b>	Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996
<b><u>Convenio 180</u></b>	Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de buques, 1996
<b><u>Convenio 181</u></b>	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997
<b><u>Convenio 182</u></b>	Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999
<b><u>Convenio 183</u></b>	Convenio sobre la protección de la maternidad. (revisado) 2000

## **II. Propuestas de Reforma a la Legislación Laboral en México**

La última reforma laboral significativa realizada en nuestro país data de 1970, es decir, a poco más de tres décadas se han formulado una gran cantidad de planteamientos y se han expresado un sinnúmero de argumentos para modificar la legislación en materia de trabajo, de esta manera, a continuación se presenta un panorama de los proyectos y propuestas vertidas por los principales actores políticos y sociales del país, que permita identificar algunos de los planteamientos que de manera recurrente se han expresado en relación al tema, así como determinar posiciones particulares en relación al mismo.

### ***Proyecto empresarial***

Las propuestas presentadas por la COPARMEX, expresan en gran medida la posición de los grupos empresariales del país, la concepción de la que parten estos grupos, es compartida en aspectos nodales por el grupo gobernante: productividad, modernidad, flexibilidad son las consignas que guían este proyecto.

Por flexibilidad entienden: aumentar o disminuir el término de la jornada de acuerdo a sus intereses; establecer libremente la duración de los contratos individuales de trabajo, utilizar a los trabajadores libremente en cualquier puesto de trabajo, regresar a la contratación a prueba o a los contratos de aprendizaje.

Por modernización entienden, la desaparición del principio de estabilidad en el trabajo, aumentar las causales de despido, la negociación libre en “un marco de franca libertad y concertación” de los retiros y las indemnizaciones. Por productividad entienden el aumento de las cargas de trabajo, al condicionamiento del salario al aumento de estas cargas de trabajo, salario por hora, la desaparición de los salarios profesionales, de premios y recompensas para el trabajador competitivo.

### ***El proyecto de los trabajadores***

En lo que respecta a las propuestas de la mayor parte de la dirigencia sindical, integrada por el Congreso del Trabajo, se ha evidenciado la inexistencia de una propuesta conjunta de las organizaciones que integran el Congreso del Trabajo.

La CTM y otras organizaciones además de los planteamientos generales en contra de la propuesta de la COPARMEX, ha venido planteando de tiempo atrás una serie de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Salario remunerador, semana laboral de 40 horas con pago de 56, aumento de la cuota patronal al INFONAVIT, periodos vacacionales más extensos, aumento de la prima de antigüedad. Además ha planteado la necesidad de federalizar los tribunales de trabajo.

### ***Proyecto del sindicalismo independiente***

Del lado de las organizaciones sindicales llamadas genéricamente independientes, donde existen organizaciones que pertenecen al Congreso del Trabajo se han dado avances importantes, las propuestas iniciales que han presentado son: respeto a los principios originales que sustentaron el artículo 123 constitucional; desaparición del



apartado B del artículo 123 constitucional; las reformas no deben contener renuncia a los derechos y prestaciones plasmadas en la ley; garantizar derecho al empleo y el salario remunerador; mejora en las condiciones de trabajo, seguro de desempleo y jubilación, eliminar los obstáculos al derecho de huelga, libre afiliación individual a los partidos; reglamentar bilateralmente cambios tecnológicos y productivos; irrenunciabilidad de los derechos adquiridos en contratos colectivos; respeto al derecho de asociación sindical.

Con el objeto de dilucidar los principales temas de debate relativos a la Reforma Laboral, se presentan algunas de las propuestas formuladas en diversos foros de discusión como los Audiencias Públicas sobre Reformas a la Legislación Laboral convocadas por la Cámara de Diputados en agosto de 1989, así como en el Foro “Legislación Laboral. Situación actual y perspectivas” organizado por el Partido de la Revolución Democrática en 1993.

La temática abordada en materia laboral es amplia y diversa, por lo que en este apartado se hará referencia a aquella que ha sido tratada con mayor recurrencia en los eventos mencionados en el párrafo anterior, con la finalidad de retomar los argumentos principales en relación con cada uno de los temas considerados por diversos actores políticos y sociales para reformar la legislación en materia de trabajo. Entre los temas y argumentos planteados, se encuentran los siguientes:

### ***Derogación del Apartado B del Artículo 123 Constitucional***

La reforma de 1960 que integro al artículo 123 el apartado B, creo un régimen de excepción en el que los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal reciben un trato diferente, que en algunos aspectos relativos a derechos individuales les favorece, y en otros referentes a derechos colectivos les perjudica. Conviene destacar que tratándose del poder ejecutivo federal todas las relaciones de trabajo que se dan en la administración pública centralizada, Secretarías de Estado, departamentos administrativos y Procuraduría General de la República se rigen por la ley burocrática reglamentaria de este apartado, pero aquellas que se generan en el sector paraestatal organismos descentralizados se regulan en forma discrepante, pues algunas se ubican en la Ley Burocrática y otras en la Ley Federal del Trabajo, sin responder a criterios definidos, se observa una dispersión de las disposiciones laborales en la propia Constitución.

Las disposiciones que regulan el trabajo subordinado se encuentran diseminadas en la propia Constitución lo que hace necesario unificarlas para establecer las garantías mínimas de todos los trabajadores, sin distinción alguna. Esto significa la supresión de apartados que además de no haber resuelto la situación de todos los trabajadores, ha generado un trato desigual para quienes en esencia, tienen la misma calidad.

Partiendo de principios homogéneos puede perfilarse una nueva ley del trabajo, única reglamentaria de la norma constitucional, y en la que se regule el trabajo conforme a sus peculiaridades y a la naturaleza del servicio , contemplando los casos de excepción

. Se tendrá entonces un nuevo marco jurídico para las relaciones obrero-patronales, al mismo tiempo que permita elevar los niveles productivos de calidad.<sup>2</sup>

También se ha expresado en torno a que el apartado B sea derogado o que sea reformado igualándolo al apartado A en sus aspectos fundamentales; lo que incidiría en que los nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado sean sustituidos por contratos individuales de trabajo, además de que los empleados de confianza sean sujetos de protección legal.<sup>3</sup>

Esto es, se considera que el apartado B impide amparar jurídicamente a los trabajadores de confianza que son despedidos injustificadamente y crea un régimen de excepción laboral, contraviniendo los acuerdos firmados internacionalmente como la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por nuestro país el 10 de diciembre de 1998, que en su primera fracción dice:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.<sup>4</sup>

En este sentido, hay quienes consideran que el Apartado B del artículo 123 y su ley reglamentaria son contrarios a la Constitución por tres razones básicas:

a). Porque el texto original del artículo 123 no hacía ningún distinción, ni tenía por que hacerlo, entre los trabajadores, fueran de un sector u otro de la economía o de un tipo u otros servicios y trabajo prestados.

b). Porque los textos del apartado B y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contienen principios disposiciones y procedimientos que hacen nugatorios o limitativos no solo los contenidos en el artículo 123 constitucional, sino también, a otros artículos constitucionales como los que otorgan la libertad de organizarse, de afiliación partidaria de protesta y de petición.

c). Es en el derecho colectivo en donde se encuentran los mayores problemas en el apartado B y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En el primero se reconocen los derechos de sindicalización y de huelga, pero ésta solo se podrá ejercer “cuando se violen de una manera general y sistemática los derechos”.<sup>5</sup>

Otro argumento para la desaparición del sistema de apartados, es el que se refiere a que existiría una sola Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional en donde queden comprendidos todos los trabajadores, tanto del sector

---

<sup>2</sup> Escuinca Muñoz, César “Reformas al Artículo 123 Constitucional” en Audiencias Públicas sobre: Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, H. Cámara de Diputados, LIV Legislatura, México, Agosto de 1989. Nota: el autor en la fecha del evento citado se desempeñaba como Magistrado del Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de Trabajo.

<sup>3</sup> Campos Linas, Jesús. “Modernización sin renuncia de derechos” en Audiencias Públicas sobre: Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, H. Cámara de Diputados, LIV Legislatura, México, Agosto de 1989.

<sup>4</sup> Yáñez Delgado, Alfonso. “Los trabajadores de confianza en México y los derechos humanos”. Íbidem.

<sup>5</sup> Alzaga Sánchez, Oscar. “Apuntes sobre la legislación de los trabajadores al servicio del Estado”. Íbidem.

publico como del privado, de Municipios y Estados, instituciones policíacas, del poder judicial, trabajadores del servicio exterior y de las fuerzas armadas.<sup>6</sup>

Existen quienes consideran que la derogación del apartado “B” del artículo 123, es una demanda permanente de los trabajadores al servicio del Estado. Lo que se pretende es restituirles su derecho a la libertad y democracia sindicales; sobre todo el derecho a la contratación colectiva y el de huelga, que son esencia y razón de ser de la organización sindical.<sup>7</sup>

Por lo que se refiere a la legislación burocrática, se ha argumentado que los trabajadores de confianza simplemente no tienen protección alguna que no sea el derecho a su salario y a la seguridad social, ni pueden formar sindicatos, ni tienen estabilidad en el empleo, ni vale su antigüedad, y así pasen los años que pasen, el patrón Estado puede separarlos sin responsabilidad alguna; es más, no hay tribunal en el que puedan dirimirse sus eventuales reclamaciones, puesto que la Ley Federal de los Trabajadores del Estado expresamente los excluye.

Y que el Estado ha acudido a este fácil expediente de simular relaciones de confianza cuando se trata de auténticos trabajadores de base, bajo diversos medios, entre otros, con la manipulación de los tabuladores salariales. Si un trabajador quiere ganar más salario debe admitir una categoría de confianza, de otra suerte debe conformarse con el miserable salario base.

Se argumenta a favor de esta clasificación, que obedece a criterios de eficiencia, de importancia del organismo o entidad, de privacidad o confidencialidad, de manejo de recursos económicos, de posición estratégica e incluso de exigencia vital para funcionar, como si ser trabajador de base implicara pereza, intrascendencia o incumplimiento.<sup>8</sup>

### ***Estabilidad en el empleo***

El principio de estabilidad en el empleo se refiere a la garantía o derecho del trabajador a permanecer en la unidad de trabajo, mientras la razón por la que fue contratado persista o, como dice la ley y la jurisprudencia mexicana, mientras subsista la materia de trabajo o la causa generadora de la relación laboral.

Este principio ha sido cuestionado por el elevado costo de producción de las empresas con planta permanente de trabajadores y por los derechos que generan estos por su antigüedad. También se argumenta que existen empresas de producción temporal que

---

<sup>6</sup> Jiménez Hernández, Abel. “Una opinión sobre la reforma a la legislación laboral mexicana y al artículo 123 constitucional” *Ibidem*.

<sup>7</sup> González, José. “Situación actual y vigencia de la legislación laboral” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Grupo Parlamentario del PRD LV Legislatura, H. Cámara de Diputados, México, enero 1993.

<sup>8</sup> Alcalde Justiniani, Arturo. “El cuello gris de los trabajadores de confianza” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.

se ven obligadas a prescindir de un sector de trabajadores o contratar algunos de manera eventual.

Algunas críticas a la legislación actual señalan que la ley es extremadamente protectora de la estabilidad y la permanencia de los trabajadores y en consecuencia los empleadores proponen que prácticamente todos los contratos sean por tiempo determinado (trabajo eventual). Además, la tendencia que ha venido manifestándose en el sentido de aumentar el número de trabajadores de confianza en detrimento de los de base o sindicalizados, de incrementar a los eventuales en detrimento de los contratados por tiempo indeterminado sin que las condiciones de la producción así lo requieran, están vulnerando el principio de estabilidad, como principio general.<sup>9</sup>

En relación con este aspecto se ha referido que ante el enorme número de conflictos jurídicos derivados del despido de trabajadores, debe establecerse lo siguiente: se debe adicionar un párrafo inicial a la fracción XXII del apartado A, de la siguiente manera: “El patrón solo podrá rescindir el contrato del trabajador por causa justificada y mediante juicio sumario seguido ante junta competente”.<sup>10</sup>

Por otra parte, probablemente uno de los planteamientos más significativos en cuanto a la modificación del principio de estabilidad en el empleo es el propuesto por Coparmex en su documento de propuestas preliminares para la discusión del ante proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo. Bajo el punto denominado “Flexibilizar la normatividad de las relaciones individuales de trabajo”, se emitieron entre otras propuestas las siguientes:

*2.4 Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos colectivos de trabajo.*

*2.5 Flexibilizar los casos de contratación por tiempo determinado.*

Al respecto, diversas agrupaciones de trabajadores, entre ellas la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, han señalado que bajo esta orientación claramente lo que se reivindica son principios de Derecho Privado como la autonomía de la voluntad y la libre contratación, los cuales fueron especial objeto de consideración en la concepción misma de la Garantía Social en materia de trabajo en nuestra legislación, y que precisamente fueron eliminados.

Por otra parte, dejar la duración de las relaciones de trabajo al libre juego de los factores de la producción, da mayor inseguridad en el empleo.<sup>11</sup>

### ***Reducción de la jornada laboral***

En este sentido se ha planteado como una alternativa viable la reducción de la jornada semanal. Para ello se propone unificar las fracciones I y II, parte inicial del apartado A del 123 constitucional, y complementarla en los siguientes términos: “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y

---

<sup>9</sup> Fernández Souza, Jorge. “los principios del Derecho del Trabajo” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.

<sup>10</sup> Escuinca Muñoz, César. “Reformas al Artículo 123 Constitucional”. Op. Cit.

<sup>11</sup> Meza, María Eugenia. “Estabilidad, jornada y salario” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.

media la mixta”, recogiendo así en una sola fracción los tres tipos de jornada ordinaria de trabajo reconocidas en la ley y aplicadas en la práctica. En concordancia con lo anterior se debe modificar la fracción IV para establecer que: “Por cada cinco días de trabajo deberá disfrutar el operario de dos días de descanso, cuando menos, llegándose así a la reducción sugerida”.<sup>12</sup> Algunas de las propuestas de agrupaciones de trabajadores plantean que se debe reducir la jornada laboral a 40 horas a la semana con pago de 56.

### **Salarios mínimos**

En este sentido se ha planteado que se requiere el establecimiento de un *salario remunerador*, es decir, que al trabajador se le pague en relación directa con la riqueza que produce. En relación con este punto existe una propuesta específica para la fijación de los salarios mínimos que considera adicionar el tercer párrafo de la fracción IV del Apartado A del Artículo 123 constitucional, en los siguientes términos: “Para fijarlos (salarios mínimos) la comisión tomará en cuenta también los índices de aumentos de precios y el valor que el trabajo agregue al producto”.<sup>13</sup>

En relación con los salarios mínimos, también se han formulado propuestas en los siguientes aspectos:

- Suprimir la limitación que existe en las disposiciones de la ley, con el objeto que se aumente al doble el salario mínimo para evitar de que hasta esta cantidad se prohíba cualquier descuento, compensación o reducción.
- El salario mínimo deberá ser único en todos los estados de la república. Las clasificaciones que en la actualidad existen, son en perjuicio de la clase trabajadora.
- Los salarios caídos, cuando exista condena por este concepto deberán incrementarse tomando como base el salario que rija al momento de su pago, incluyendo todos los beneficios que se hayan logrado hasta el momento de la condena.<sup>14</sup>

### **Pago de horas extras**

La fracción XI del apartado A del Artículo 123 constitucional, establece en lo relativo al pago de las horas extras, que éstas deberán cubrirse en un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales de trabajo, señalando que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Durante las Audiencias Públicas convocadas por la Cámara de Diputados en 1989, el Magistrado César Escuinca Muñoz planteó reformar esta fracción en dos aspectos: uno el relativo al pago de tiempo extra en un doscientos por ciento más de lo fijado para las horas normales, y otro tendiente a limitarlo a tres horas diarias y tres veces a la semana. La fracción XI del Apartado A del 123 constitucional quedaría así: “Cuando

<sup>12</sup> Escuinca Muñoz, César. Op. Cit.

<sup>13</sup> Escuinca Muñoz, César. “Reformas al Artículo 123 Constitucional”. Op. Cit.

<sup>14</sup> Ver Aguilar Pulido, Jorge. “Modificaciones al Artículo 123 Constitucional” en Audiencias Públicas sobre: Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, H. Cámara de Diputados, LIV Legislatura, México, Agosto de 1989.

por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de la jornada máxima o de la ordinaria convenida, se pagará como salario por el tiempo excedente un doscientos por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajado extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana . Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajo”.

### ***Carácter tutelar de la legislación laboral***

Se considera que tanto el artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo tienen un importante contenido de tutela o protección. Todos los derechos mínimos están establecidos para protección de los trabajadores, basado esto en un criterio social y político que al garantizar a los asalariados niveles mínimos de bienestar, asegurara también la estabilidad nacional y el avance de un cierto modelo de desarrollo. Se considera que aspectos como la reducción del ingreso del trabajador y sus condiciones de vida, mediante una distribución del ingreso y del bienestar sumamente desigual, así como el establecimiento de límites al ejercicio de los derechos del trabajador, son aspectos que desdibujan la tutela o protección éste como principio fundamental del Derecho del Trabajo.<sup>15</sup>

En este sentido, el jurista Néstor de Buen señala: “si hablamos de una reforma laboral, esto es, de una reforma del derecho del trabajo, no se podrá dudar de que se trata de mantener el espíritu tutelar a favor de los trabajadores, eliminando, tal vez, rigideces que permitan productividades repartibles y corrigiendo aquellos capítulos que lo ameriten, pero sin perder de vista la naturaleza misma de la disciplina.

Si se trata en cambio, de llamar “Derecho del Trabajo” a algo que olvide la tutela de los trabajadores y el respeto a la autodefensa de las instituciones colectivas, el resultado será lo que quiera, pero no será Derecho del Trabajo. Ese es el riesgo, por cierto, de mayor relieve”.<sup>16</sup>

### ***Juntas de conciliación y arbitraje***

En este punto se han planteado distintas propuestas en torno a la necesidad de reestructurar el funcionamiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, algunas de las cuales plantean la autonomía de estos órganos de justicia laboral o bien la federalización de los mismos con el objeto de que los trabajadores puedan ventilar sus asuntos con la garantía de que ninguna influencia patronal, partidista o gubernamental atente contra las prerrogativas consagradas en la legislación laboral.

---

<sup>15</sup> (Ver Fernández Souza, Jorge. “Los principios del Derecho del Trabajo” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.)

<sup>16</sup> De Buen, Néstor. “La reforma de la Ley Federal del Trabajo ¿mito o exigencia?” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.

En opinión de Alfonso Yáñez Delgado (profesor de la Universidad Iberoamericana) en su ponencia “Los trabajadores de confianza en México y los Derechos Humanos”, el carácter tutelar de la Ley Federal del Trabajo debe ser extensiva a los trabajadores de confianza. (Ver Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.)

Al respecto el jurista Néstor de Buen ha planteado que el problema principal de las juntas de conciliación y arbitraje radica en dos aspectos. El primero atiende a su integración sectorial, el segundo, a su clara dependencia de los poderes ejecutivos.

Considera que la integración sectorial de las juntas genera una injusticia parcial en perjuicio de sindicatos y trabajadores. Pero inclusive, cuando no existen esos intereses, la justicia laboral resulta ineficaz por cuanto los representantes votan a favor de su representación y, en definitiva, quien resuelve es el representante del gobierno. Por otra parte, menciona que la dependencia de las juntas de conciliación y arbitraje de los poderes ejecutivos federal y locales, se manifiesta en dos aspectos. El primero por cuanto el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) es designado por el Presidente de la República y los de las juntas locales por el Jefe de Gobierno Distrito Federal o los gobernadores de los estados. El segundo es la dependencia derivada de que el presupuesto para su funcionamiento está integrado, en todos los casos, al presupuesto de los poderes ejecutivos. En el caso particular de la JFCA, se incorpora al de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esas dos dependencias –desde el punto de vista de Néstor de Buen- pueden y suelen traer de la mano una tercera: las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje no se dictarán de manera que afecten a los intereses de los organismos en los que el Estado tenga interés directo o indirecto. Por ello, considera que sería adecuado encontrar un nuevo camino para la justicia laboral, establecer jueces de lo social que fueran acompañados de representantes sectoriales. Estos jueces formarían parte del Poder Judicial para romper sus ataduras con el Poder Ejecutivo.<sup>17</sup>

### ***Contratos de protección***

Algunas de las demandas con mayor recurrencia por parte de los gremios de los trabajadores es la que se refiere a la prohibición de los denominados contratos de protección, en el sentido que los contratos colectivos no revisados en la fecha correspondiente y que no estén por encima de las prestaciones laborales que establece la ley, se tengan por nulos. Así, se eliminarían los contratos llamados de protección.

Ante la situación que se viene presentando por los llamados contratos de protección, que consisten en que algunos sindicatos realizan negociaciones en perjuicio de los trabajadores y en beneficio del patrón, algunos gremios proponen que se tipifique como fraude por las autoridades laborales sancionando fuertemente a ambas partes.<sup>18</sup>

### ***Derecho de huelga***

En México los trabajadores han argumentado que están impedidos para ejercer sus derechos colectivos por ellos mismos; necesitan la autorización y reconocimiento previo a sus organizaciones sindicales para que puedan ejercer el derecho de huelga y el de contratación colectiva. Además se permite que un solo individuo, a través de la figura de secretario general, concentre en su persona los derechos de cientos o miles de

---

<sup>17</sup> De Buen, Néstor. “Crisis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.)

<sup>18</sup> Pulido, Jorge. “Modificaciones al artículo 123 constitucional” Op. Cit.

trabajadores; si quiere, puede retirar un emplazamiento a huelga o aceptar la renuncia de derechos colectivos adquiridos, sin requerir la autorización previa de los trabajadores. La posibilidad de anular derechos colectivos –como el de huelga, a través de la inconstitucional declaración de inexistencia-, que otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha sido la mejor vía para que el gobierno y los empresarios logren modificaciones en los contratos colectivos de trabajo.

La afectación de la libertad sindical y la anulación de los derechos colectivos, como el de huelga y contratación colectiva han permitido, de una manera más acentuada una modificación de la legislación laboral en instancias privadas, sin pasar a discusión en el Congreso de la Unión, lo que ha significado una violación de la autonomía del mismo. A pesar de esta circunstancia no ha sido impulsado por los miembros del Congreso un extrañamiento por la actitud asumida por el Ejecutivo ante la violación del artículo 123 constitucional, que a su vez viola la facultad exclusiva de esta instancia legislativa para llevar a cabo modificaciones sobre aspectos laborales.<sup>19</sup>

### ***Nueva Cultura Laboral***

Sin duda alguna, uno de los temas que ha causado mayor polémica en cuanto a las reformas propuestas en materia de trabajo es el que se refiere a la denominada Nueva Cultura Laboral, en este sentido a continuación se presenta el texto que al respecto celebraron la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) el 25 de julio de 1995<sup>20</sup>, cito:

“Considerando la difícil situación por la que pasa nuestro país, basándonos en nuestra convicción de que las crisis solamente se pueden superar si permanecemos unidos trabajando por el bien común, y postulando que precisamente lo que nos une es México.

Atendiendo a la urgente necesidad de conservar y crear empleos y de mejorar los niveles de vida de los trabajadores, lo que implica la sobrevivencia y el mejoramiento de las empresas. Considerando que para construir un futuro más promisorio es necesario fomentar los valores del trabajo, la solidaridad, la honestidad, la competitividad, la calidad y la disciplina y habiéndonos reunido para entablar un diálogo propositivo, manifestamos como principios de esta reflexión para la creación de una nueva cultura laboral lo siguiente.

1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.
2. El fundamento que determina el valor del trabajo es en primer lugar, la dignidad de persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.
3. El trabajo además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.

---

<sup>19</sup> Fuentes, Manuel. “Los cambios contractuales diseñados por capitales extranjeros” en Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas. Op. Cit.

<sup>20</sup> Este documento fue signado por parte de la CTM por el Sr. Fidel Velázquez y por la COPARMEX, por el Lic. Carlos Abascal Carranza.



4. El trabajo es fuente de derechos y obligaciones para el hombre, los derechos deben ser respetados y promovidos, las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y autoexigencia.
5. El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad, es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ellos la solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad.
6. Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que es un proceso en el que intervienen numerosos factores y que debe permitir una remuneración mejor a las personas que intervienen para lograrla. El trabajo que genera desarrollo es garantía de paz social.
7. Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.
8. Vivimos en un mundo económico globalizado, esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, de todos los mexicanos para adoptar una nueva cultura laboral que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.
9. La nueva cultura laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales, invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.
10. El problema clave de la ética social al que deben contribuir en su solución los organismos empresariales, los sindicatos y el gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.
11. La CTM y la COPARMEX estamos convencidos de la importancia de que el gobierno impulse las condiciones favorables para el óptimo desarrollo del trabajo, por lo anterior, solicitamos a la Secretaría del Trabajo que apoye la presente iniciativa de convocar a los organismos sindicales y empresariales involucrados a traducir en acciones concretas esta nueva cultura laboral.

Con lo anteriormente expuesto queda demostrado que el abanico de planteamientos sobre una futura legislación laboral es muy variado. Pero de manera general y forzando un tanto las esquematizaciones, podríamos decir que las propuestas de los sindicatos independientes se acercan a los planteamientos del Partido de la Revolución Democrática; las propuestas de la COPARMEX a las posiciones sostenidas por el Partido de Acción Nacional y las del Movimiento Obrero Organizado a las del Partido Revolucionario Institucional.

Decimos que este encuadramiento es un tanto forzado, ya que si bien puede haber identificaciones ideológicas y políticas entre los actores productivos y sus preferencias

partidarias, también es cierto que existen coincidencias entre empresarios y sindicatos independientes, así como entre éstos y el movimiento obrero organizado, dando como resultado un entrecruzamiento de intereses y aspiraciones no encuadrables fácilmente en los esquemas políticos tradicionales.

Este traslape de proposiciones se genera, paradójicamente, a pesar de que el origen de sus matrices ideológicas y políticas son es distinto y a veces, hasta contrapuestas. Para los empresarios, y particularmente para la COPARMEX, la preocupación recae en orientar y adecuar las normas laborales al entorno de una economía cada vez más globalizada. Esto implica, por lo tanto, adaptarlas a la irrefutable dinámica de la modernidad, haciendo más competitiva nuestra planta productiva, y por ende, nuestra inserción en los mercados internacionales. Para ello -argumentan-, se precisa de un marco jurídico que permita e impulse un modelo de relaciones laborales en correspondencia con los retos actuales; es decir, se requiere de un esquema flexible que genere confianza en el inversionista y permita una mayor eficiencia productiva y crecimiento económico; siendo pre-requisito indispensable el desarrollo de relaciones obrero-patronales óptimas, sin sobresaltos, y una intervención estatal mínima que prescinda de paternalismos.

En palabras de la propia COPARMEX, la nueva ley debe estimular la productividad en todos los ámbitos de la relación laboral, sentando las bases de una modernización que nos haga más competitivos, como individuos, como empresarios, como nación.

Para la CTM, la necesidad de modificar el marco laboral se fundamenta en la "*ausencia de correctores*" que posibiliten a los trabajadores amortiguar los efectos de las crisis y las reestructuraciones productivas.

Bajo esta óptica, la legislación laboral vigente se encuentra estancada en un concepto tradicional del salario que reconoce exclusivamente y de manera parcial la retribución del esfuerzo, pero que se olvida de los factores que hacen posible la existencia y reproducción de la fuerza de trabajo y, por consiguiente, de una distribución más equitativa de la riqueza. De ahí que la nueva ley deba encauzarse, principalmente, a reducir la dependencia tecnológica, el desempleo, la inflación, la elevación de precios, y a repartir de manera más justa los resultados obtenidos por el capital y el trabajo, a fin de atenuar las desigualdades y la intranquilidad social.

Contrariamente a las concepciones empresariales y, en cierta medida, a las del Movimiento Obrero Organizado, el Sindicalismo Independiente parte de una crítica al modelo económico impulsado por el gobierno. Desde esta perspectiva, los saldos de la política gubernamental han sido negativos para las clases populares y, en particular, para los asalariados del país, ya que se ha traducido en desempleo, abatimiento del salario real, cierre ilegal de empresas, desmantelamiento de los contratos colectivos de trabajo, mutilación de conquistas y pobreza creciente.

En este contexto -dicen los sindicatos independientes y el PRD-, no es concebible que pueda emerger una nueva ley laboral que se oponga a la tendencia de la desregulación

y de la internacionalización de los capitales; es decir, una ley que proteja efectivamente a los trabajadores de los embates que el modelo económico y las nuevas formas de producción portan consigo.

Por consiguiente, más que promover una nueva legislación, los sindicatos independientes se inclinan por exigir el cumplimiento irrestricto de la ley actual, aún reconociendo que tiene limitaciones considerables. Sin embargo, ante una posible reforma laboral, consideran que es preciso tener una propuesta para que sea tomada en cuenta en su momento.

Con el fin de ilustrar a grandes rasgos las propuestas principales, presentamos una síntesis de las ideas expuestas por la CTM, la COPARMEX, los Sindicatos Independientes y las iniciativas de ley formuladas por el PAN y el PRD.

# Jornada Laboral

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>Art. 123. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;</p> <p>LFT Art. 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.</p>	<p>Reducir la jornada semanal a 40 horas con pago de 56.</p>	<p>Reducir la jornada semanal a 40 horas con pago de 56.</p>	<p>Continuar con la semana de 48 horas de trabajo distribuida a voluntad de las partes.</p> <p>Flexibilizar el término de jornada diaria de tal manera que permita ampliarla o reducirla por convenio entre las partes, así como también lo inherente a turno, puesto, descanso y horarios.</p>	<p>El tiempo de trabajo no podrá exceder de 40 horas a la semana en promedio.</p> <p>Se podrá repartir el tiempo de trabajo por año, mes, semana, día o cualquier otra modalidad equivalente, a fin de mejorar la productividad y permitir reposos más prolongados.</p> <p>En ningún caso la jornada podrá ser excesiva de acuerdo a la naturaleza del trabajo, ni podrá ser mayor de 9 horas en un día, salvo que se obtenga la autorización de la Inspección del Trabajo.</p>	<p>La jornada semanal diurna no podrá exceder de 40 horas y la diaria de 10.</p> <p>La jornada semanal mixta no podrá exceder de 37 horas y media y la diaria de 9 y media.</p> <p>La Jornada semanal nocturna no podrá exceder de 35 horas y la diaria de 9.</p>

# Igualdad

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>LFT. Art. 3. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>					<p>No podrán hacerse discriminaciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, estado civil, padecimiento de alguna discapacidad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Asimismo, se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr una representación proporcional al número de trabajadoras ocupadas en la empresa.</p> <p>Se considera de interés social y es responsabilidad del Estado la creación de un organismo encargado de formular y desarrollar programas de acción afirmativa, con el objeto de promover la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres.</p>

# Igualdad

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
					<p>Se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por sexo.</p> <p>Las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones.</p>

## Días de Descanso

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>Art. 123. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</p> <p>LFT Art. 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p> <p>LFT Art. 71. En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.</p> <p>Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p>Cuando el trabajador preste servicios en los descansos semanales u obligatorios, además del pago que le corresponda, recibirá una prima adicional.</p>			<p>Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso, con goce de salario íntegro.</p> <p>Los días de descanso semanal se disfrutarán de preferencia en forma continua y se procurará que el domingo sea uno de ellos.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios ordinarios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 50 por ciento, por lo menos, sobre el salario de los demás días de trabajo.</p>	<p>Por cada cinco días de trabajo se disfrutará de dos días de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro, procurándose que uno de esos días sea domingo y que ambos sean continuos.</p> <p>El trabajo en día domingo será remunerado con un pago adicional de cincuenta por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>

## *Horas de reposo*

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>LFT Art. 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.</p> <p>LFT Art. 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p>	<p>Las horas de reposo o de comidas serán computadas como tiempo efectivo de la jornada, aún cuando el trabajador salga del lugar donde presta sus servicios.</p>		<p>Flexibilizar las horas de descanso.</p>	<p>Durante la jornada de trabajo continua mayor de seis horas, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos, que se considerará como tiempo trabajado. En la jornada discontinua los periodos de interrupción deberán durar cuando menos una hora.</p>	<p>Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora que deberá ser considerado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p>



## Periodo de Prueba

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
				<p>En los contratos de trabajo se podrá pactar que la relación laboral quede sometida a un periodo de prueba a fin de que se confirmen las cualidades exigidas a un trabajador. En cualquier momento, dentro del periodo de prueba, el empleador podrá dar por terminada la relación, sin responsabilidad alguna, si a su juicio no son convenientes los servicios del trabajador.</p> <p>El periodo de prueba no pasará de un mes, salvo cuando se trate de trabajadores que perciban un salario de más de seis salarios mínimos, en cuyo caso podrá extenderse hasta dos meses.</p>	<p>Sólo en la relación de trabajo por tiempo indeterminado podrá pactarse un periodo de prueba cuya duración máxima será de treinta días, modalidad que deberá constar por escrito. Transcurrido ese plazo, el patrón podrá dar por terminada dicha relación sin incurrir en responsabilidad, previo pago de los salarios y prestaciones devengados. De no utilizarse esta facultad al término del periodo señalado, en adelante la relación de trabajo se considerará por tiempo indeterminado. La relación de trabajo bajo esta modalidad, con el mismo patrón, no podrá volver a aplicarse al trabajador ni en el caso de que se trate de puestos de trabajo distintos ni aún cuando hubiese transcurrido tiempo entre una y otra relación.</p>

## Días de Descanso Obligatorio

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>LFT Art. 74. Son días de descanso obligatorio</p> <p>I. El 1o. de enero;</p> <p>II. El 5 de febrero;</p> <p>III. El 21 de marzo</p> <p>IV. El 1o. de mayo;</p> <p>V. El 16 de septiembre</p> <p>VI. El 20 de noviembre</p> <p>VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y</p> <p>VIII. El 25 de diciembre.</p> <p>IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p>			<p>Reducir los días festivos o trasladarlos a domingos.</p>	<p>Son días especiales de descanso:</p> <p>I. El 1º de mayo;</p> <p>II. El 16 de septiembre; y</p> <p>III. El 25 de diciembre.</p>	<p>Son días de descanso obligatorio:</p> <p>I. El 1º de enero</p> <p>II. El 5 de febrero;</p> <p>III. El 21 de marzo</p> <p>IV. El 1º de mayo;</p> <p>V. El 16 de septiembre</p> <p>VI. El 20 de noviembre</p> <p>VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y</p> <p>VIII. El 25 de diciembre</p> <p>IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p> <p>De común acuerdo, trabajadores y patrones establecerán modalidades para que el descanso correspondiente a los días 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre, si corresponden a martes, miércoles o jueves, sean disfrutados el lunes o viernes más próximo.</p>

# Vacaciones

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>LFT Art. 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p> <p>LFT Art. 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.</p>	<p>Aumentar los días de vacaciones con el pago de una prima de 100%.</p>	<p>Aumentar las vacaciones pagadas a un mes cada año incrementando la prima por lo menos al 50% del salario ordinario.</p>	<p>Aumentar las vacaciones en la proporción en que se supriman los días festivos.</p>	<p>Los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales por quince días laborables, que se aumentarán en dos días laborables después de cada cinco años de servicios.</p> <p>Antes de cada periodo de vacaciones, el empleador pagará al trabajador el salario de los días que queden comprendidos en ese período, incluyendo los días de descanso, y una prima vacacional del 100 por ciento de los días laborables que correspondan.</p>	<p>Los trabajadores disfrutarán de quince días de vacaciones anuales, que se aumentarán en dos días laborables después de cada cinco años de servicio.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del cien por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.</p>

# Salario

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
LFT Art. 82 y siguientes	Establecer los salarios mínimos y contractuales en relación con el valor de la mano de obra, el aumento de los precios y la devaluación de la moneda.	Cuando se eleven los precios, ajustar los salarios mínimos generales, los profesionales, los contractuales y las pensiones y jubilaciones. Extender los beneficios del salario mínimo a categorías de trabajadores no consideradas.	Establecer reglas claras que permitan fijar un salario mínimo único, revisando el concepto de salarios profesionales. Establecer el principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora. Relacionar el pago del salario con la productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, resultados, asistencia y la calidad mostrada por el trabajo de cada persona. Hacer compatible la remuneración del trabajador, con los resultados y la situación de la empresa.		

# Aguinaldo

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>LFT Art. 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario por lo menos.</p> <p>Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.</p>	<p>Incrementar el aguinaldo a un mes de salario.</p>	<p>Incrementar el aguinaldo a un mes libre de impuestos.</p>	<p>Eliminar los impuestos aplicables al aguinaldo en beneficio del trabajador.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse a más tardar el 15 de diciembre, equivalente a treinta días de sueldo básico, por lo menos.</p> <p>Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a treinta días de salario, por lo menos.</p> <p>Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.</p>

# Utilidades

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>LFT Art. 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.</p> <p>LFT Art. 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.</p>	<p>Los trabajadores deben tener una participación mayor de las utilidades.</p> <p>Todas las empresas deberán impartirlas y la revisión del porcentaje de participación deberá hacerse cuando menos cada 3 años. Una parte de las utilidades empresariales deberá ser reinvertida obligatoriamente.</p> <p>Deberá existir una información contable y financiera transparente para un reparto correcto. Corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social resolver las observaciones de los trabajadores a las declaraciones anuales formuladas por las empresas.</p>	<p>Incrementar el porcentaje de participación del 10 al 20% sin que se retengan impuestos a los trabajadores por esta percepción.</p> <p>Obligación de todos los patrones a proporcionar, cada año, reparto de utilidades con base en la renta gravable, y libre acceso de los trabajadores a la información contable y hacendaria para vigilar el cumplimiento de este derecho.</p> <p>Las inconformidades respecto al monto percibido por éste concepto, deberán ser juzgadas solamente por los tribunales laborales.</p> <p>Que la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades se reúna cuando menos cada dos años y no cada 10.</p>	<p>Eliminar los impuestos sobre reparto de utilidades en beneficio del trabajador y propiciar el reparto de utilidades en base a la productividad, los logros de cada trabajador, de acuerdo a la capacidad de reinversión de la empresa.</p> <p>El concepto de utilidad estará en relación a la aportación del propio proceso productivo sin agregar los rendimientos financieros.</p>		<p>Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.</p> <p>Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, practicará por lo menos cada cinco años, las investigaciones y realizará los estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, los índices de productividad y la situación de los trabajadores.</p>

<p>Art. 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.</p> <p>Art. 144. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.</p>	<p>Incrementar al 10% las aportaciones patronales al INFONAVIT. Obligación empresarial de pagar la renta a los trabajadores mientras carezcan de créditos del organismo encargado para obtener habitación cómoda e higiénica.</p>	<p>Aumentar la cuota patronal al INFONAVIT del 5 al 10%. Derogar la reforma de 1981 que confisca el fondo de vivienda del trabajador, impidiéndole recuperarlo a los 10 años, al terminar la relación laboral, por incapacidad total y muerte.</p>	<p>Establecer la posibilidad de que las empresas puedan desarrollar sus propios programas habitacionales con la anuencia de su personal y bajo el principio de la subrogación.</p>	<p>Aportación de las empresas al INFONAVIT del 5% del salario integral.</p> <p>Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a 25 veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.</p>	<p>Las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre el salario integral de los trabajadores a su servicio.</p> <p>Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general vigente</p>
---	---	--	--	--	--

# Antigüedad

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p><b>LFT Art. 162.</b> Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;</p> <p>II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;</p> <p>III.- La prima de antigüedad se pagará los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;</p> <p>IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se</p>	<p>Incrementar la prima de antigüedad desde el primer año de trabajo, debiendo ser depositada en una institución financiera para fomentar el desarrollo industrial.</p>	<p>Pagar la prima de antigüedad desde el primer año.</p>			<p>Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.</p> <p>II.- Para determinar el monto de este concepto se tomará en cuenta el salario integrado.</p> <p>III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido con un año de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;</p> <p>IV.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y</p>



# Antigüedad

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>observaran las normas siguientes:</p> <p>a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.</p> <p>b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.</p> <p>c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año</p>					<p>V.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda</p>

# Antigüedad

Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	CTM	Sindicatos Independientes	COPARMEX	Iniciativa PAN	Iniciativa PRD
<p>siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;</p> <p>V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y</p> <p>VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.</p>					

### **a) *El Movimiento Obrero Organizado***

Como es notorio, gran parte de las propuestas de la CTM y extensivamente del Movimiento Obrero Organizado, recaen en peticiones económicas de corte tradicional; esto es, ponen el acento en reivindicaciones que atañen exclusivamente a la esfera de la circulación -salario, habitación, vacaciones- que han sido presentadas de manera reiterada desde 1978 y que comparte parcialmente el sindicalismo independiente.

Pocas son las cuestiones realmente de fondo, por ejemplo, la derogación del Apartado B, sobre el que no hay todavía un acuerdo explícito en las dirigencias sindicales del Movimiento Obrero Organizado.

Por otra parte, el sindicalismo que intentó infructuosamente recomponerse al interior del Congreso del Trabajo y que es comandado principalmente por los telefonistas (STRM) y electricistas (SME), agregan, como parte sustantiva, un elemento que consideran vital: la derogación de la requisa y el establecimiento de garantías efectivas al ejercicio irrestricto de la huelga. Sin embargo, los telefonistas consideran que no es necesario cambiar la legislación vigente, sino abrir únicamente un apartado específico sobre "modernización" en donde se resguarden los derechos de los trabajadores frente a la introducción de nuevas tecnologías y los efectos que pudiera provocar la flexibilización de los procesos de trabajo, codificando en dicho apartado aspectos que atañen a la esfera de la producción y la productividad.

En su conjunto, las propuestas de la CTM van encaminadas, en primer lugar, al logro de mayores prerrogativas para los trabajadores, fortaleciendo los organismos tripartitos y los mecanismos de poder de la dirigencia sindical, e intentando reconquistar espacios que han perdido en la gestoría de las prestaciones sociales. Pero si ello no fuera posible, se dirigen, en todo caso, a la conservación y salvaguarda de las actuales relaciones laborales.

Uno de los matices que es necesario agregar, es que las propuestas de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), llevan implícitas la intención de desplazar la centralidad política que la CTM ha ejercido de manera vertical. En este sentido, hay una búsqueda de mayor protagonismo para que la CTM sea una interlocutora más, pero no la única.

### **b) *El Sindicalismo Independiente***

Las propuestas del polo sindical independiente continúan la lógica de las formuladas por el Movimiento Obrero Organizado; es decir, profundizar en la obtención de mayores conquistas para los trabajadores o en su defecto, continuar con la legislación vigente.

Pero la parte sustantiva de esta propuesta gira en torno a la libertad sindical. El planteamiento no es nuevo: tratan de librar los obstáculos para el registro de sindicatos; prohibir la afiliación colectiva de sindicatos a partidos políticos o a federaciones y confederaciones sindicales; derogar las limitaciones al derecho de huelga y su calificación; la desaparición del Apartado B y la penalización de los contratos de protección.

En ello coinciden con las propuestas de la FESEBS al interior del Congreso del Trabajo y de los empresarios agrupados en la COPARMEX. Finalmente, coincidiendo con ésta agrupación patronal y en abierta oposición a la postura tradicional del movimiento obrero organizado, piden la eliminación de la cláusula de exclusión ya que -en opinión de ellos-, este mecanismo ha permitido a los sindicatos oficiales mantener el control de los trabajadores.

### **c) El Empresariado**

Lograr que las modificaciones a la ley laboral sienten las bases de una modernización que estimule la productividad y las ganancias, es el punto de partida del empresariado. Por ello, intentan formalizar una situación que en los hechos está sucediendo y cuya palabra clave es "flexibilidad"; es decir, plasmar en un nuevo instrumento jurídico la libertad para tornar más laxas las relaciones laborales, y *"propiciar -como plantea la COPARMEX- la existencia de individuos y empresas versátiles, capaces de reaccionar oportunamente a las cambiantes demandas del mercado"*.

En consecuencia, proponen discrecionalidad amplia para aumentar o disminuir la jornada diaria de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa; flexibilizar los turnos, puestos de trabajo, lugares de adscripción, horarios, descansos y salarios; promover unilateralmente a los trabajadores sin necesidad de atender a los "escalafones ciegos"; favorecer el carácter temporal del trabajo; e incluir los objetivos de calidad y productividad en las relaciones de trabajo. Pero sobre todo, limitar el ejercicio de la huelga, aspecto que es fuertemente rechazado por los sindicatos.

A ello agregan propuestas sobre capacitación y creación de comisiones de productividad paralelamente a la utilización del sistema denominado "multihabilidades", que se refiere a la utilización del trabajador en actividades diferentes.

Pero vale la pena señalar que al interior del sector empresarial coexisten, por lo menos, dos grandes tendencias que se expresan contradictoriamente en las propuestas políticas. Una que piensa que el carácter de propietarios les otorga el derecho de disponer ampliamente de la fuerza de trabajo pasando por encima de cualquier consideración histórico-política; y otra que admite la necesidad de un sindicalismo más representativo y la participación de los trabajadores en la fijación

de las condiciones de trabajo, como única salida a la crisis de productividad y el establecimiento de una paz industrial duradera.

### ***Propuestas de partidos políticos***

Con el objeto de identificar los planteamientos propuestos en materia laboral por el Partido Acción Nacional<sup>21</sup>, Partido Revolucionario Institucional y el Partido de la Revolución Democrática, a continuación se presentan algunas referencias al respecto.

<b>Partido Acción Nacional<sup>22</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>□ Programas de simplificación administrativa, modificaciones a los esquemas para facilitar la contratación de más personal, apertura racional de nuevos mercados, entre otras medidas, mejorarán el entorno de las empresas.</li><li>□ Infraestructura de calidad y un marco regulatorio justo y predecible mejorará la competitividad de las mismas. Una política industrial, dirigida al desarrollo de la pequeña y mediana industria, fortalecerá las cadenas productivas, reactivará el mercado interno y permitirá una mejor integración de la economía mexicana en los mercados internacionales.</li><li>□ Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Además de garantizar los derechos de los trabajadores y sus organizaciones.</li><li>□ Impulsaremos programas permanentes de capacitación, que entre otras metas, den a los trabajadores las herramientas necesarias para actualizar sus conocimientos e incrementar sus habilidades. De esta forma, los trabajadores estarán en condiciones de responder a los nuevos procesos tecnológicos de producción, manteniendo su empleo y recibiendo los frutos de los incrementos en la productividad.</li><li>□ Fomentar la democratización de los sindicatos sin violar la autonomía sindical y respetando siempre la decisión de los trabajadores.</li></ul>

<sup>21</sup> En la elección presidencial y federal del año 2002 se integró la coalición entre los Partidos Acción Nacional y Partido Verde Ecologista de México, por lo que los planteamientos señalados en este documento corresponden a plataforma electoral presentada al Instituto Federal Electoral por la coalición conformada por dichos partidos denominada "Alianza por el Cambio".

<sup>22</sup> Programa de Gobierno 2000-2006 de la Alianza por el Cambio, integrada por el Partido Acción Nacional y el Partido Verde Ecologista de México.

## Partido Revolucionario Institucional<sup>23</sup>

### 2. Primero, el empleo.

- Los mexicanos aspiran a una sociedad en la que se garantice el pleno empleo con remuneraciones justas.
- Apoyaremos el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, para que respondan a las necesidades de los trabajadores en el nuevo milenio.
- El partido se pronuncia por la libre negociación salarial y contractual entre los sindicatos y los patrones, por lo cual, cada sindicato será libre de negociar sus niveles salariales y sus contratos, de acuerdo con la capacidad de las empresas.
- Impulsar una política salarial como variable estratégica del desarrollo, orientada a fortalecer el mercado interno y corregir la desigual distribución del ingreso.
- Vincular a la política de salarios remuneradores, el esquema de pensiones dignas y el sistema de prestaciones sociales con una política fiscal que proteja el bienestar social de los trabajadores.
- Debe mantenerse el soporte social de los salarios mínimos generales y profesionales para los grupos de trabajadores no amparados por los sindicatos.
- El partido se pronuncia por una nueva cultura laboral que pugna por una empresa moderna y por un sindicalismo renovado y responsable. Las relaciones laborales deberán sustentarse en el diálogo y la concertación reconociendo que la elevación de la productividad y la eficiencia se traducen en mayor seguridad y salarios para el trabajador y en el fortalecimiento de las empresas. El partido pugna por una nueva empresa con clara responsabilidad social y un centro productivo donde se materialicen las relaciones laborales democráticas.
- Es fundamental elevar la calidad de los cuadros científicos y tecnológicos en ejercicio, así como garantizar una mejor capacitación de los nuevos profesionistas, con vistas a desarrollar el mercado tecnológico.
- Reiteramos nuestra demanda por un ingreso suficiente que permita lograr el bienestar familiar, como lo estipula la Constitución, buscando la recuperación del poder adquisitivo del salario a través de la adopción de cláusulas de productividad en los contratos colectivos y, en general, a través de medidas protectoras del ingreso real de los trabajadores.

<sup>23</sup> Programa de Acción del Partido Revolucionario Institucional.

## Partido de la Revolución Democrática<sup>24</sup>

### Generación de empleos y mejoramiento de los ingresos

- La generación de empleos y el aumento de los salarios reales son considerados por el Partido como la palanca de su política de justicia social, así como de la reactivación del mercado interno y en general de toda la economía.
- El PRD considera que los cambios estructurales de la economía en su conjunto habrán de generar empleos permanentes y bien remunerados, recuperando gradualmente plazas perdidas a causa de la apertura comercial y las privatizaciones, y creando, al mismo tiempo, nuevos puestos de trabajo.
- El propósito central del proyecto económico del Partido es aumentar la inversión y asegurar los efectos multiplicadores internos para generar anualmente más de un millón de empleos permanentes
- Sin embargo, ante el desempleo masivo que registra el país, el PRD considera indispensable establecer un programa emergente para crear plazas de trabajo adicionales mediante un programa que dé prioridad a obras de infraestructura para el desarrollo, así como a obras relacionadas con la instalación de servicios públicos y sociales, como agua potable, alcantarillado, pavimentación de calles, redes eléctricas y vivienda, entre otros.
- Este programa emergente permitirá crear un millón y medio de empleos en tres años, mediante la reorientación de las prioridades de gasto del gobierno, el incremento de los recursos para la inversión productiva, y la regulación del sector externo.
- Este es el propósito inicial del proyecto económico del Partido, ya que además de los empleos se establece la infraestructura fundamental para todo programa de desarrollo económico y se dota al pueblo de los servicios básicos para su bienestar.
- El crecimiento del empleo, bajo el Programa del PRD, es resultado de la actividad económica y de una decisión explícita de impulsar el mercado interno. La industria de la construcción, el sector agropecuario y parte de los servicios pueden entonces generar más plazas disponibles sin mayor efecto en la competitividad internacional. En consecuencia, el Programa permite la creación de casi cinco millones de empleos en tres años, incluyendo empleos temporales.

<sup>24</sup> Programa de Desarrollo Económico con Justicia Social 1998-2000 del Partido de la Revolución Democrática.

## ***Temas relativos al trabajo contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2001 – 2006***

El Plan Nacional de Desarrollo 2001 – 2006 incluye algunos aspectos relativos a la materia laboral. En el apartado denominado Desarrollo Social y Humano, enmarcado en el objetivo rector 3: “impulsar la educación para el desarrollo de las capacidades personales y de iniciativa individual y colectiva”, incisos g y h, se establece lo siguiente:

g]. *Promover la modernización sindical, garantizando el respeto a la autonomía y la democracia sindicales.*

Coadyuvar a que la parte patronal contribuya con mayor fuerza al desarrollo de las organizaciones sociales, como condición indispensable para comprometerse con la creación de la riqueza y la vertebración social, propiciando un clima permanente de autonomía y democracia sindicales.

h]. *Promover sistemas eficaces para apoyar a los individuos que pierden su empleo.*

Los costos individuales y sociales que surgen cuando las personas pierden su empleo son considerables; el periodo que transcurre para encontrar uno nuevo puede llegar a ser muy largo. Para disminuir este riesgo y apoyar a los individuos que pretenden recuperar un ingreso a partir de su esfuerzo laboral, se reforzarán los programas de empleo temporal. Para tal efecto se propondrán modernos mecanismos para facilitar la búsqueda y la congruencia entre las ofertas y las demandas de trabajo, que se instrumentarán con la participación del sector privado y de organizaciones sociales.

Asimismo, en el rubro Área de Crecimiento con Calidad, específicamente en el Objetivo rector 2: “elevar y extender la competitividad del país”, se establecen como estrategias en materia laboral las siguientes:

c]. *Formación de recursos humanos y una nueva cultura empresarial.*

Uno de los factores más importantes en materia de competitividad es la existencia de recursos humanos calificados. Por ello, para lograr el crecimiento con calidad es de vital importancia el impulso a la capacitación y asistencia técnica oportuna y de calidad en los procesos de producción, distribución y comercialización; el desarrollo de habilidades gerenciales para una adecuada y oportuna toma de decisiones en aspectos como dirección, logística, operaciones, contabilidad y gestión; el involucramiento de trabajadores de planta y administrativos entre sí, para el planteamiento de problemas, soluciones y propuestas de crecimiento; la creación de esquemas de incentivos por productividad; el establecimiento de una cultura de competitividad, así como la promoción de una educación para el consumo tanto individual, como de las empresas y el país.

Otra vertiente de esta estrategia es la creación de una nueva cultura empresarial, basada en la eficacia, en la eliminación de prácticas anticompetitivas y de restricciones al buen funcionamiento de los mercados para así contrarrestar el poder sustancial de los agentes económicos en determinados mercados



importantes, que contribuya al crecimiento económico sostenido y sustentable, y permita crear más y mejores empleos.

La política exterior se debe convertir en un instrumento central para lograr las metas del desarrollo económico y social de México. Es esencial intensificar la capacitación a empresarios en las técnicas de internacionalización (exportaciones o inversión extranjera directa); elaborar una política comercial coherente con las oportunidades que brinda el comercio internacional; impulsar la instalación de empresas nacionales e internacionales que aprovechen la vocación y destrezas de la población, creen empleos bien remunerados e impulsen la creación de mercados locales y regionales con perspectivas de exportación; vincular cadenas productivas nacionales e internacionales, mediante la identificación de procesos con los menores costos marginales.

Para ampliar las capacidades y oportunidades empresariales se deberá contar con un sistema sólido de financiamiento para apoyar iniciativas productivas de personas y grupos sociales organizados de bajos ingresos, y para promover el autoempleo y el desarrollo de microempresas viables, sustentables y competitivas en su entorno. Estos pequeños negocios pueden aportar un gran caudal de creatividad y flexibilidad. Además, con el nuevo esquema de apoyo se asegurará su incorporación a la economía formal, de manera que puedan convertirse en empresas eficaces, creadoras de empleo e integradas a las cadenas productivas existentes.

*d]. Impulsar una nueva cultura laboral y una reforma del marco laboral que amplíe las oportunidades de desarrollo de los trabajadores.*

Es necesario desarrollar una nueva cultura laboral que promueva el trabajo como expresión de la dignidad de la persona, para lograr su plena realización y para elevar su nivel de vida y el de su familia.

Esta nueva cultura laboral procurará condiciones de empleo digno y bien remunerado, así como una reforma laboral integral incluyente. Para lograrlo, se profundizarán los programas de capacitación y desarrollo de asistencia técnica para trabajadores desempleados y en activo; se propiciará la transparencia en las relaciones entre obreros, patrones y gobierno, y se difundirán los valores de la nueva cultura laboral para crear un clima propicio a la productividad y a la competitividad.

La base de este nuevo esquema laboral es promover el espíritu emprendedor para la generación de empleo y autoempleo en todos los sectores de la población, tanto empleados como desempleados, incluyendo a los actualmente marginados del proceso como los discapacitados y las personas de la tercera edad.

Asimismo, la reforma laboral deberá propiciar un marco flexible, promotor del empleo y del mejoramiento salarial. En un mundo donde la competencia es intensa y global, resulta fundamental crear un frente común entre trabajadores, empresas y autoridades a favor de la competitividad, de la certeza jurídica y de la capacitación permanente.

### III. Reforma Laboral en América Latina

La reforma laboral en América Latina ha sido uno de los temas centrales del debate económico y social en la última década. Gran parte de los países de la región han realizado modificaciones, más o menos profundas, en su normativa de trabajo, justificadas en la necesidad de generar empleo, o en la importancia de eliminar las rigideces existentes en la legislación, impidiendo a las empresas adecuarse a la actividad económica en el marco de los procesos de apertura existentes.

Sin embargo, estos argumentos han sido cuestionados por las organizaciones sindicales y ciertos sectores intelectuales, al considerar que las reformas realizadas no han servido al objetivo de generación de empleo y que, por el contrario, lo único que han logrado es la precarización del empleo y una mayor desprotección social.

La realidad de los últimos diez años muestra que los efectos esperados de la reforma no se han alcanzado. Sí se ha generado un mayor empleo, pero de calidad baja, en el mejor de los casos. Hay un aumento en el número de trabajadores que conforman el sector informal, es decir, carecen de contrato, teniendo formas laborales precarias e ilegales. Sin embargo, y a la vista de tales efectos, con frecuencia se argumenta que no haber alcanzado los objetivos esperados es consecuencia de que, hasta ahora, se ha aplicado una reforma laboral sólo parcial e inacabada, que resulta insuficiente al no proponer mecanismos adecuadamente flexibles en materia de modalidades de contratación y de facultades y formas de terminación de la relación de trabajo.

El siguiente apartado fue elaborado con base en un estudio llamado “La Reforma Laboral en América Latina”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, bajo la edición de María Luz Vega.

Tomando en cuenta los indicadores de flexibilidad considerados en el primer cuadro anexo, se puede concluir que existen cuatro niveles en el proceso de la reforma laboral en América Latina. En el primer nivel, el de una reforma profunda y radical, se encuentran Argentina y Perú. En el segundo nivel, el de una reforma profunda pero menos extensa, se encuentran Brasil, Colombia y Panamá. En el tercer nivel, el de una reforma de menor entidad, se encuentran Venezuela, República Dominicana, Chile, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, El Salvador y Paraguay. En el último nivel, el de una reforma sin indicadores de flexibilidad o sin reforma, se encuentran Uruguay, Bolivia, Honduras y México.

Dentro del estudio de la OIT, se lleva a cabo un análisis del proceso de reforma laboral en estos 17 países de la región. Sin embargo, para efectos de la presente investigación, se seleccionaron 4 casos de estudio, uno por cada nivel.

Del primer grupo, se seleccionó a Argentina; del segundo grupo, se seleccionó a Brasil; del tercer grupo, se seleccionó a Chile y; por último, se seleccionó a México, dentro del cuarto nivel.

# **I. CONTRATACIÓN LABORAL**

### Presunción por contrato por tiempo indefinido

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	El contrato se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo: a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración, o b) que las modalidades de las tareas o de la actividad así lo justifiquen. La formalización de CDD <sup>25</sup> e forma sucesiva que exceda de las exigencias mencionadas en el apartado b) convierte el contrato en indeterminado (Art. 90 LCT) <sup>26</sup> .	Se añade con relación a las modalidades de contratación previstas en esta ley, en caso de duda se considerará que el contrato es por tiempo indeterminado (Art. 17 de la LNE) <sup>27</sup>
Brasil	El contrato de trabajo estipulado por cierto periodo que, tácita o expresamente, fuere prorrogado en más de una ocasión, se convertirá en contrato sin determinación de la duración (Art. 451 CLT) <sup>28</sup> . Considérase como indeterminado el contrato que suceda dentro de un plazo de seis meses, a otro contrato celebrado por cierto periodo y cuya expiración no dependiera de la ejecución de trabajos específicos o de la realización de ciertos acontecimientos (Art. 453 CLT).	Idem
Chile	El hecho de continuar prestando servicios el trabajador con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo convierte en indefinido (Art. 155 del CT) <sup>29</sup> .	El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de 15 meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida (Art. 159 del Código de Trabajo).
México	A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado (Art. 35 de la Ley Federal de Trabajo).	Idem

***En los cuatro casos, ya se tenía una regulación con respecto de la presunción de la contratación por tiempo indefinido, desde antes de que se diera la reforma. Aunque cabe recordar que en México todavía no se lleva a cabo tal.***

<sup>25</sup> CDD: Contrato de Duración Determinada

<sup>26</sup> LCT: Ley de Contrato de Trabajo

<sup>27</sup> LNE: Ley Nacional de Empleo, 17 de diciembre de 1991.

<sup>28</sup> CLT: Consolidación de las Leyes de Trabajo, versión actualizada al 5 de abril de 1995.

<sup>29</sup> CT: Código de Trabajo, 6 de julio de 1987.

## Contratos por tiempo determinado

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contrato de trabajo a plazo fijo (Art. 93 de la LCT).</li> <li>2. Contrato de trabajo de temporada: cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación se cumpla en determinadas épocas del año solamente y está sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad (Art. 96 de la LRCT)<sup>30</sup>.</li> <li>3. Contrato de trabajo eventual: cuando la actividad del trabajador se ejerce para la satisfacción de resultados concretos, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias, o cuando la relación comienza y termina con la realización de una obra o la prestación de un servicio (Art. 100 de la LRCT).</li> <li>4. Contrato por obra (Art. 99 de la LCT. Texto Ordenado por Decreto No. 390/76).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contrato de trabajo de aprendizaje.</li> <li>2. Régimen de pasantías (Arts. 1 y 2 de la Ley No. 25.013) – que establece un régimen de reforma laboral que incluye la modificación de algunos aspectos de la regulación del contrato de trabajo y de las Leyes No. 24.013, 24.465 y 24.467<sup>31</sup>, así como también de la normatividad en materia de convenciones colectivas de trabajo.</li> </ol>
Brasil	<p>Los contratos por cierto plazo sólo serán válidos tratándose:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De servicios cuya naturaleza o transitoriedad justifique que se determine de antemano el plazo.</li> <li>2. De actividades empresariales de carácter transitorio.</li> <li>3. De contratos a régimen de prueba (Art. 443 de la CLT).</li> </ol>	Idem. Se permite la contratación de duración determinada siempre que la empresa se encuentre autorizada por negociación colectiva (Ley de Contrato de Trabajo por plazo determinado).
Chile	Contrato de plazo fijo (Art. 1 de la Ley No. 19010) <sup>32</sup> .	Idem. (Art. 159 del Código de Trabajo)
México	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para obra determinada.</li> <li>2. Por tiempo determinado (Art. 35 de la Ley Federal de Trabajo). El tiempo determinado puede únicamente estipularse: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.</li> <li>2. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y</li> <li>3. En los demás casos previstos por esta ley (Art. 37 de la LFT).</li> </ol> </li> </ol>	Idem

*Aún desde antes de la reforma, las legislaciones sí tenían contemplada la contratación temporal. Después de la reforma, en el caso de Argentina, se introdujo varios tipos de contrato, como medida de fomento al empleo. En el caso de Brasil, la reforma consistió en que en la medida en que se supedita la celebración de un CDD a la existencia de un proceso de negociación colectiva, logrando una regulación para la contratación de esta modalidad.*

<sup>30</sup> LRCT: Ley de Régimen de Contrato de Trabajo, versión del 1 de agosto de 1980.

<sup>31</sup> Leyes No. 24.013, 24.465 y 24.467, de 1995.

<sup>32</sup> Ley No. 19010, de 1994.

### Plazos de los contratos de duración determinada

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	El contrato a plazo fijo tiene una duración máxima de 5 años (Art. 93 de la LRCT).	La Ley No. 25.013 <sup>33</sup> deroga las modalidades promovidas de contrato de trabajo y crea una modalidad contractual estable o de larga duración.
Brasil	Máximo 2 años (Art. 445 del CLT).	Idem
Chile	El contrato de plazo fijo no puede exceder de 2 años (Art. 135 del CT).	El contrato de plazo fijo no puede exceder de un año y de 15 meses si los servicios son discontinuos (Art. 159 del CT).
México	Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia (Art. 39 de la LFT). Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año (Art. 40 de la LFT).	Idem

En el caso de los plazos de los contratos de duración determinada (CDD), en América Latina, en general, se dio un incremento. En la tabla se observa que Argentina sí cumple con esta tendencia, ya que, después de la reforma, se creó una modalidad contractual estable o de larga duración. Sin embargo, Brasil no tuvo modificación alguna después de la reforma; Chile disminuyó este plazo y, en el caso de México, no existe un plazo determinado, sino hasta que se cumpla la materia del trabajo.

<sup>33</sup> Ley No. 25013, del 2 de septiembre de 1998.

### Contratos de formación y aprendizaje

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	<p>El aprendizaje es una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo, generando derechos y obligaciones que se especifican en el presente, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>La relación de aprendizaje tendrá una duración mínima de 3 meses y una duración máxima de 24 meses.</p> <p>Podrán participar de este tipo de relación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Los empresarios que se inscriban en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y</li> <li>b) Los jóvenes sin empleo entre 14 y 25 años (Art. 4 de la Ley No. 24.465 del 15 de marzo de 1995 – Modificaciones a la LCT).</li> </ol>	<p>El contrato de aprendizaje tendrá la finalidad formativa técnico-práctica, la que será descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebra por escrito entre empleador y un joven sin empleo, de entre 15 y 28 años.</p> <p>Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de 3 meses y una máxima de un año (Art. 1 de la Ley No. 5.013)</p> <p>Régimen de pasantías, cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía.</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las normas a las que quedará dicho régimen (Art. 2 de la Ley No. 25.013).</p>
Brasil	<p>Se define por el Estatuto del Menor y Adolescente (Ley No. 8069 del 13.9.1990) a través del SENAZ (12 y 18 años). El salario del menor aprendiz no puede ser inferior a la mitad del mínimo regional durante la primera mitad de la duración máxima prevista para el aprendizaje. En la segunda mitad pasará a percibir por lo menos 2/3 del salario mínimo (Art. 80 de la CLT).</p>	Idem
Chile	<p>Contrato de aprendizaje requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Se celebra con jóvenes menores de 21 años.</li> <li>b) No podrá exceder de 2 años</li> <li>c) Número de aprendices no puede exceder del 10% de los trabajadores ocupados a tiempo completo en la empresa (Art. 77 a 85 del CT).</li> </ol>	<p>Convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz – jóvenes de 21 años – los conocimientos y habilidades para un oficio calificado. Dicha convención no puede exceder de dos años (Art. 78 y ss. del CT).</p>
México	No hay reglamentación	No hay reglamentación

*Actualmente estos países, con excepción de México, prevén un contrato de formación y/o aprendizaje, con el fin de capacitar y formar a los jóvenes en una actividad específica, para prepararlos para el mundo laboral. En los tres países se establecen ciertos requisitos para su contratación laboral, como por ejemplo, la edad mínima para el aprendizaje.*



### Periodo de prueba

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	No hay reglamentación	El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa ni preaviso y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción. Por convenio colectivo puede ser ampliado hasta 6 meses. En pequeñas empresas el periodo de prueba es de 6 meses y por convenio puede ampliarse hasta 12 meses, en caso de trabajadores calificados (Art. 1 de la Ley no. 25250).
Brasil	No podrán concluirse contratos en régimen de prueba por más de 90 días (Art. 445 de la CLT)	Idem
Chile	No hay reglamentación	No hay reglamentación
México	No hay reglamentación	No hay reglamentación

*En este tipo de casos, al menos en Chile y en México, no se tiene todavía una reglamentación al respecto. Sin embargo, en el caso de Brasil, ya se tenía estipulado, aún antes de la reforma, un periodo de prueba, el cual no ha sido modificado. En el caso de Argentina, desde el año 2000, el periodo de prueba se incrementó de uno a tres meses y esta extensión puede realizarse por convenios colectivos.*

### Monopolio de agencias públicas de empleo

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	No (Art. 2 de la LRCT).	No (Art. 78 de la LNE y Art. 3 del Decreto No. 342/92).
Brasil	No, Los sindicatos de asalariados pueden fundar y mantener agencias de colocación (Art. 513 de la CLT).	Idem
Chile	No hay reglamentación	No hay reglamentación
México	No, le corresponde al Servicio Nacional de Empleo, capacitación y adiestramiento, autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas (Art. 539 de la LFT).	Idem

*Únicamente en Chile no existe reglamentación al respecto. En los otros tres países no existe un monopolio de las agencias de empleo públicas. Además, existe cierto tipo de control para entidades que supervisan esta actividad, como en el caso de México.*

## **II. JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO**

### Concepto de trabajo efectivo

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio (Art. 197 del Reglamento de la LCT).	Idem
Brasil	Es el periodo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador, aguardando o ejecutando órdenes, salvo disposiciones expresas consignadas (Art. 4 de la CLT).	Idem
Chile	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios, así como el tiempo en el que se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. (Art. 22 del CT).	Idem (Art. 21 del CT).
México	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58 de la LFT).	Idem

*Estos 4 países definen el trabajo efectivo como el tiempo de disposición ya sea por una regulación especial o, en otro caso se puede deducir desde diversas disposiciones genéricas y particulares.*

### Duración de la jornada

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Duración máxima de ocho horas al día y 48 a la semana, excepto trabajadores agrícolas, de ganadería o domésticos (Art. 1 de la Ley No. 11.544 y Art. 196 de la LCT).	Idem
Brasil	Ocho horas diarias como máximo (Art. 58 de la CLT).	Idem
Chile	48 horas semanales, salvo para ciertos trabajadores. Distribuidas en no más de seis días y no menos de cinco (Arts. 23 y 27 del CT).	Idem (Arts. 22 y 28 del CT).
México	La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas (Art. 61 de la LFT).	Idem.

*En países como Argentina y Brasil la anualización de la jornada no tiene reconocimiento legal*

### Descanso semanal

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Desde las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo excepciones previstas en la ley (Art. 204 de la LRCT).	Idem
Brasil	24 horas consecutivas, salvo por motivo de interés público o necesidad imperiosa, debe coincidir total o parcialmente con el domingo (Art. 67 del CLT)	Idem
Chile	Descanso dominical. Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en la forma que incluya el domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor (Art. 36 del CT).	Idem (Art. 35 y 37 del CT).
México	Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (Art. 69 de la LFT).	Idem

*En este caso los 4 países establecen como mínimo un día de descanso por semana y preferentemente el día domingo.*

### **III. HORAS EXTRA**

### Concepto y límites de las horas extra

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Sólo en casos de trabajos preparatorios o complementarios necesariamente ejecutables fuera del horario común. Se admiten excepciones temporarias con los mismos límites para demandas extraordinarias de trabajo (Art. 4 de la Ley No. 11.544).	Se prevé que la autoridad laboral autorice excepciones permanentes, fijando límites máximos de exceso permitido que no podrá superar las 30 horas en un mes y las 200 en un año. Esto está establecido en el Decreto Reg. Art. 13. OIT/Relasur, <i>El derecho laboral del Mercosur</i> , Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, diciembre de 1994.
Brasil	Máximo de dos por día (Art. 56 de la CLT).	Idem
Chile	La que excede del mínimo legal o de la pactada contractualmente si fuese menor. En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse hasta un máximo de dos por día (Arts. 29 y 30 del CT).	Idem (Art. 30 y 31 del CT).
México	Por circunstancias extraordinarias y sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (Art. 66 de la LFT).	Idem

*En general las reformas no han modificado la regulación acerca de las horas extras.*

*En estos países siempre ha existido una regulación acerca de las horas extras.*

La diferencia es que en Brasil y Chile, existe un límite diario o semanal de prestación de horas extras.

### Autorización administrativa

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Se prevé la autorización. Corresponde su pago, aunque no se haya solicitado la autorización (Art. 201 de la LRCT)	Idem
Brasil	Autorización previa del Ministerio de Trabajo, haya mediado o no autorización.	Idem
Chile	No, pero la inspección de trabajo puede prohibirlas de oficio o a instancia de parte, cuando no cumplan las condiciones (no perjudicar la salud y máximo de dos por día) (Art. 30 del CT).	Idem (Art. 31 del CT).
México	No hay reglamentación	No hay reglamentación

*No se ha reformado sustancialmente las reglas sobre la autorización administrativa para la prestación de horas extraordinarias.*

En estos países no aparece regulada la autorización administrativa para el desempeño de las horas extraordinarias y si esta regulada es para no exigirla.

### Consentimiento del trabajador

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Sí (Art. 203 de la LRCT)	Idem
Brasil	Sí, se establecen mediante acuerdo escrito entre el empleador y el asalariado o mediante contrato colectivo de trabajo (Art. 59 de la CLT)	Idem
Chile	Deben pactarse por escrito (Art. 31 del CT)	Idem (Art. 32 del CT)
México	No hay reglamentación	No hay reglamentación

*Argentina, Chile y Brasil exigen el consentimiento del trabajador para realizar horas extras, debiendo ser pactadas por escrito, donde se especifica que los trabajadores no están obligados a ellas, (salvo casos fortuitos o de fuerza mayor).*

### Remuneración de las horas extraordinarias

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Recargo del 50% sobre el salario habitual, si se tratara de días comunes y del 100% en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados (Art. 201 de la LRCT).	Idem
Brasil	El acuerdo o el contrato colectivo debe indicar la cuantía de la remuneración que será, por lo menos, superior en un 20% a la jornada normal, salvo compensación de horas pactadas en convenio colectivo (Art. 59 de la CLT)	Idem
Chile	Recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria (Art. 31 del CT).	Idem (Art. 32 del CT)
México	<ol style="list-style-type: none"> <li>Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada (Art. 67 de la LFT).</li> <li>La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley (Art. 68 de la LFT).</li> </ol>	Idem

*Es importante mencionar que en Brasil puede haber un no pago de horas extras, esto es cuando de común acuerdo las horas extras estén compensando las horas faltantes de otro día.*

## **IV. TRABAJO NOCTURNO**



### Concepto y límites del trabajo nocturno

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Aquel que se realiza entre las 9 pm y las 6 am. El trabajo nocturno no puede exceder de siete horas (Art. 200 de la LRCT)	Idem
Brasil	El trabajo nocturno es aquel ejecutado entre las 22 horas y las 5 del día siguiente. La hora de trabajo nocturno será computada a razón de 52 minutos y 30 segundos (Art. 73.2 de la CLT).	Idem
Chile	No hay reglamentación	No hay reglamentación
México	Jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y las 6 horas (Art. 60 de la LFT) La jornada nocturna no puede exceder de siete horas (Art. 61 de la LFT).	Idem

*Argentina, Brasil y México distinguen la jornada diurna en seis o siete horas diarias.*

### Remuneración del trabajo nocturno

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Se prevé el pago de horas suplementarias sólo cuando, tratándose de jornada mixta, los ocho minutos de reducción se trabajen 50% del salario habitual.	Idem
Brasil	20% como mínimo del salario horario diurno (Art. 73 de la CLT)	Idem, salvo que existan turnos ni en trabajos que habitualmente son nocturno, en estos casos, el recargo se calcula sobre la remuneración mínima legal (Art. 73.3 de la CLT).
Chile	No hay reglamentación	No hay reglamentación
México	No hay reglamentación	No hay reglamentación

*En Brasil se implemento una limitación o un mínimo al valor de la hora por trabajo nocturno. Ese mínimo se maneja de un 20% sobre el salario.*

## **V. TRABAJO POR TURNOS**

### Trabajo por turnos

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	El trabajo por turnos está sujeto a las limitaciones previstas para la jornada ordinaria y nocturna (Art. 202 de la LRCT y Ley no. 11.544)	Idem
Brasil	No hay reglamentación	No hay reglamentación
Chile	Para el sistema de trabajo por turnos se está a lo que establezca el reglamento interno (Art. 10 del CT).	Idem (Art. 10, inc. 5 del CT).
México	No hay reglamentación	No hay reglamentación

*México y Brasil no regulan el trabajo por turno.*

## **VI. SALARIOS Y REMUNERACIONES**

## Concepto de salario

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	El salario puede fijarse por tiempo o rendimiento del trabajo y, en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades; e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades (Art. 105 de la LRCT).	Idem
Brasil	El salario estará constituido no sólo por la cuantía fija que se hubiere estipulado, sino también por las comisiones, los porcentajes y las gratificaciones ajustadas, las dietas y las sumas pagadas por el empleador (Art. 457 de la LCT) Además del pago en efectivo, se considerará salario: la alimentación, habitación, ropas u otras prestaciones en especie que la empresa, en virtud de contrato o de la costumbre, asigne habitualmente al asalariado (Art. 458 de la CLT).	Idem
Chile	Constituye remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero (Art. 40 del CT) Constituye remuneración del sueldo, el sobresueldo, la comisión, la participación en utilidades y la gratificación (Art. 41 del CT)	Idem (Arts. 41 y 42 del CT)
México	Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82 de la LFT). El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Art. 84 de la LFT).	Idem

*Brasil y Argentina prevén que el alimento que se les otorgue a los trabajadores forma parte de su salario, incluso algunas veces la ropa o la habitación donde duermen forma parte del mismo.*

*México y Chile lo incluyen dentro de la remuneración en especie.*

### Participación en beneficios, remuneración ligada al rendimiento

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Se puede pactar una distribución de comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas (Art. 109 de la LRCT) Se puede pactar la participación en las utilidades, habilitación o formas similares (Art. 110 de la LRCT)	Idem
Brasil	Se prevén comisiones, porcentajes y gratificaciones ajustadas (Art. 457 de la CLT) Los convenios y acuerdos podrán incluir entre sus cláusulas disposiciones sobre la participación en beneficios (Art. 621 de la CLT).	Idem
Chile	Se prevé la participación en beneficios, comisiones (Art. 41 de la CT)	Idem (Art. 42 del CT)
México	Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (Art. 117 de la LFT).	Idem

*La reforma no ha hecho cambios.*

*En Argentina, Brasil y Chile se prevé la posibilidad de acordar la regulación de participación en beneficios.*

### Salario mínimo ( concepto, perioricidad, etc.)

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsiones (Art. 116 de la LRCT)	Idem
Brasil	Contraprestación mínima debida y pagada directamente por el empleador a todo trabajador por una jornada normal de trabajo y de cuantía suficiente para satisfacer, en una época y en una región determinada, sus necesidades normales en materia de alimentación, vivienda, higiene y transporte (Art. 76 de la CLT). Se fija teniendo en cuenta la cuantía de los gastos diarios en materia de alimentación, vivienda, vestido, higiene y transportes necesarios a la vida de un trabajador adulto (Art. 81 de la CLT) En principio tiene una vigencia de tres años (Art. 116 de la CLT)	Idem
Chile	Sí, salvo trabajadores menores de 21 años y mayores de 65 años (Art. 43 del CT)	Idem, excluyendo a los trabajadores menores de 21 años (Art. 44 del CT)
México	Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (Art. 90 de la LFT)	Idem

*En estos países se contempla el salario mínimo definido como aquel que sea suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador.  
En México y Chile no existen criterios para fijar el salario mínimo legal.*

### Salario mínimo: órganos de fijación

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Consejo Nacional del Salario Vital, mínimo y móvil (tripartito) (Ley No. 16.459 del 12.6.64)	Fijado por el Consejo Nacional del Empleo (tripartito), la productividad y el salario mínimo, vital y móvil, con mayoría de los trabajadores y empleadores (Art. 135 de la LNE)
Brasil	Secretaría del Empleo y del Salario (Arts. 115 y 116 de la CLT)	Idem. Además, por medio de Medidas Provisorias sobre participación de ganancias o resultados (Decretos de Urgencia del Ejecutivo con fuerza de Ley), se pueden fijar las remuneraciones por convenios colectivos sin que éstas sean base de cálculo para ciertos beneficios legales (Medidas Provisorias No. 794 de 1994 y 1593-94 de 1997)
Chile	No hay reglamentación	No hay reglamentación
México	Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional (tripartita), la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones (Art. 94 de la LFT).	

*La reforma laboral no ha hecho cambios sobre este tema.*

*Brasil permite la participación social por medio de convenios colectivos de trabajo, sobre la participación en ganancias y resultados, para poder fijar las remuneraciones mínimas.*

*En México y Argentina el salario mínimo se fija por medio del consejo tripartito con representantes de trabajadores, empleadores y Estado, aunque suele el Estado fijar unilateralmente el monto y la oportunidad del incremento salarial.*



### Protección del salario

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	El salario mínimo vital en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias (Art. 120 de la LCT).	Idem
Brasil	No hay reglamentación	Las remuneraciones son inembargables, salvo por pensiones de alimentos (Art. 649 del Código Procesal Civil). En caso de quiebras, concordato o concurso, el crédito laboral tiene privilegio especial (Art. 449 de la CLT).
Chile	El salario es inembargable, salvo en la parte que excede 56 unidades de fomento (Art. 56 del CT). Las remuneraciones adecuadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares gozan de privilegio (Art. 60 del CT).	Idem (Art. 57 del CT)  Idem (Art. 61 del CT)
México	Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias (Art. 112 de la LFT). Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón (Art. 113 de la LFT).	Idem

*México declara la inembargabilidad del salario fuere cual fuere su monto.*

*Argentina y Chile, limitan el importe del salario mínimo a una cantidad o porcentaje determinado.*

*Después de la reforma Brasil, Chile y México gozan de créditos de los trabajadores.*

## **VII. VACACIONES**

### Duración y días computables para generar el derecho

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	<p>14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años.</p> <p>21 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de diez.</p> <p>28 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 20.</p> <p>35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años (Art. 150 de la LRCT).</p> <p>Se requiere para su goce que el trabajador haya prestado servicios como mínimo durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo (Art. 151 de la LCT).</p>	Idem
Brasil	<p>Después de cada periodo de 12 meses de vigencia del contrato, el asalariado tendrá derecho a las vacaciones siguientes:</p> <p>a) 30 días naturales cuando no hubiera faltado al servicio más de cinco veces.</p> <p>b) 24 días naturales cuando hubiera tenido de seis a 14 faltas.</p> <p>c) 18 días naturales cuando hubiera tenido de 15 a 23 faltas.</p> <p>d) 12 días naturales cuando hubiera tenido de 24 a 32 faltas (Art. 130 de la CLT).</p>	Idem
Chile	<p>Los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles. Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador tendrá derecho a un día adicional por cada tres nuevos años de trabajo (Arts. 65 y 66 del CT).</p>	Idem (Arts. 67 y 68 del CT).
México	<p>Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones que, en ningún caso, podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios (Art. 76 de la LFT).</p>	Idem

*Chile y México extienden las vacaciones a 15 días hábiles.*

*Brasil 30 días naturales.*

### Remuneraciones de las vacaciones

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Sí (Art. 155 de la LCT).	Idem
Brasil	Sí (Arts. 129 y 142 de la CLT)	Idem
Chile	Remuneración íntegra (Art. 65 del CT)	Idem (Art. 67 del CT).
México	Sí (Art. 76 de la LFT)	Idem

*La reforma mantuvo intacto el pago de remuneraciones vacacionales.*

### Vacaciones y negociación colectiva

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	No hay reglamentación	No hay reglamentación
Brasil	Cuando las vacaciones sean colectivas, el empleador y el sindicato representativo podrán acordar que la tercera parte de las vacaciones pueda, a solicitud del interesado, ser abonado en efectivo (Art. 143 de la CLT).	Idem
Chile	Los días adicionales en exceso de los 15 días de vacaciones son susceptibles de negociación individual o colectiva (Art. 66 del CT).	Idem (Art. 68 del CT).
México	Si faltare en el convenio las estipulaciones sobre vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales (Art. 393 de la LFT).	Idem

*La reforma no ha tenido regulaciones en este tema.*

## **VIII. LICENCIA POR MATERNIDAD**

## Duración

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de 45 días antes del parto, hasta 45 días después del mismo. La interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, acumulándose el resto al periodo de descanso posterior (Art. 177 de la LCT).	Idem
Brasil	Queda prohibido el trabajo de la mujer embarazada durante los periodos de cuatro semanas antes del parto y de ocho después del mismo (Art. 392 de la CLT).	Idem
Chile	Descanso por maternidad de seis semanas antes del parto y 12 después (Art. 181 del CT).	Idem Por la adopción de un menor de seis meses gozará de un descanso de 12 semanas (Art. 195 del CT).
México	Descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Durante los periodos de descanso mencionados percibirá su salario íntegro. En los casos de prórroga del descanso cuando se encuentre inhabilitada para trabajar tendrá derecho al 50% de su salario, por un periodo no mayor de 60 días (Art. 170 de la LFT).	Idem

*En general la reforma ha mantenido la regulación sobre esta licencia remunerada.*

*En Chile existen supuestos interesantes como que la mujer puede ceder al padre parte de la licencia de maternidad.*

## **IX. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

### Causas de despido justificado

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	En caso de inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones resultantes del contrato que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudentemente por los jueces (Art. 42 de la LCT).	Idem
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Actos de improbidad</li> <li>b) Mala conducta o comportamiento</li> <li>c) Ejecución habitual por cuenta propia o de tercero, sin autorización del empleador de transacciones comerciales que constituyan actos de concurrencia con la empresa o que perjudiquen su servicio.</li> <li>d) Condena penal, a no ser que haya sido suspendida</li> <li>e) Desidia en el desempeño de las funciones</li> <li>f) Embriaguez habitual o durante el servicio</li> <li>g) Violación de los secretos de la empresa</li> <li>h) Indisciplina o insubordinación</li> <li>i) Abandono del empleo</li> <li>j) Actos o vías de hecho que atenten contra el honor o la reputación de una persona cometidos durante el trabajo o, incluso, fuera de él contra el empleador o un superior jerárquico, salvo en el caso de legítima defensa propia o de tercero</li> <li>k) Práctica constante de juegos de azar</li> </ul> Actos que atenten contra la seguridad social (Art. 482 de la CLT).	Idem
Chile	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral.</li> <li>b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio prohibidas por el contrato</li> <li>c) No concurrencia al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos, dos lunes en el mes o tres días en el mes</li> <li>d) Abandono del trabajo</li> <li>e) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (Art. 156 del CT)</li> <li>f) Comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales</li> <li>g) Atentados contra los bienes situados en la empresa</li> <li>h) Comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave</li> <li>b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y prohibidas por el contrato</li> <li>c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, un total de tres días en un mes; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave e la marcha de la obra</li> <li>d) Abandono del trabajo</li> <li>e) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad</li> </ul>



	<p>disminuyan su valor o causen su deterioro</p> <p>i) Dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegal de actividades o retención indebida de personas o bienes</p> <p>j) Incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen</p> <p>Comisión de un delito establecido en la Ley No. 12.927 sobre seguridad del Estado, o en la Ley No. 17.798 sobre control de armas (Art. 157 del CT).</p>	<p>o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos</p> <p>f) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías</p> <p>g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (Art. 160 del CT).</p> <p>h) Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador (Art. 161 del CT).</p>
México	<p>a) Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca</p> <p>b) Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia</p> <p>c) Cometer contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar de trabajo</p> <p>d) Cometer fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos mencionados, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo</p> <p>e) Ocasionar intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras y demás objetos relacionados con el trabajo</p> <p>f) Ocasionar los perjuicios mencionados siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio</p> <p>g) Comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él</p> <p>h) Cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo</p> <p>i) Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de</p>	Idem

	<p>carácter reservado, con perjuicio de la empresa</p> <p>j) Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada</p> <p>k) Desobedecer al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado</p> <p>l) Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades</p> <p>m) Concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica</p> <p>n) La sentencia ejecutoria de pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere (Art. 47 de la LFT)</p>	
--	---	--

*Chile extendió las causales de despido y precisarlas, extendiendo la lista de causas de despidos.  
Como por ejemplo Argentina que contempla una causa genérica de despido.  
Brasil y México no han tenido modificaciones en su larga y abierta relación de causales de despido.*

### Despido con preaviso (desahucio)

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Contrato disuelto por voluntad del empleador: preaviso o, en su defecto, indemnización de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de dos meses, cuando fuese superior (Art. 231 de la LCT).	Por el trabajador, de 15 días de preaviso; por el empleador, de 15 días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 30 días y hasta de tres meses; de un mes cuando el empleador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 33 meses y no exceda de cinco años, y de dos meses cuando fuere superior. Este plazo correrá a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso (Art. 6 de la Ley No. 5.013).
Brasil	CDI rescindido sin causa justa: Ocho días si el pago del salario se efectuara por semana o intervalo inferior 30 días en el caso de personas cuyo salario se abone por quincena o por mes, o que cuenten con más de 12 meses de servicio en la empresa La falta de preaviso general el derecho a una indemnización sustitutoria (Art. 487 de la CLT)	Idem
Chile	Sin justa causa (desahucio): 30 días o una indemnización igual a la última remuneración mensual devengada (Art. 155 del CT)	En los casos de despido, preaviso de 30 días, compensable en dinero (Arts. 161 y 162 del CT)
México	No hay reglamentación	No hay reglamentación

***En Chile y Argentina, que ya existía la figura del desahucio se ha conservado igual. México no regula el desahucio.***

### Indemnización (con justa causa, sin justa causa)

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	<p>Sin justa causa:            CDI y CDD: el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses (Art. 245 de la LRCT).            CDD: además de la anterior, daños y perjuicios (Art. 95 de la LRCT)            Despido por fuerza mayor o por falta de disminución de trabajo no imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de la mitad de lo establecido en el artículo anterior (Art. 245 de la LRCT)</p>	<p>En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una doceava parte de la mejor remuneración mensual normal y habitual durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicios o fracción mayor de diez días (Art. 7 de la Ley No. 25.013)</p>
Brasil	<p>CDI rescindido sin justa causa: un mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses a contar desde el segundo año (Art. 478 de la CLT)</p>	<p>Idem</p>
Chile	<p>Sin justa causa: indemnización de 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses con un límite de 150 días o, en su caso, la que las partes hubieran convenido individual o colectivamente cuando fuese superior (Art. 159 del CT)</p>	<p>Si el contrato hubiera estado vigente un año o más y el empleador le pusiera término en conformidad al Art. 161, deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador, con un límite máximo de 330 días de remuneración o, en su caso, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, cuando fuese superior (Art. 163 del CT)</p>
México	<p>Despido injustificado:</p> <p>El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo (Art. 48 de la LFT).</p> <p>El patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador en los casos siguientes:</p>	<p>Idem</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajador con antigüedad de menor de un año.</li> <li>- Trabajador que está en contacto directo y permanente con él (cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje estime que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo).</li> <li>- Trabajadores de confianza.</li> <li>- Servicio doméstico, y</li> <li>- Trabajadores eventuales (Art. 49 de la LFT).</li> </ul> <p>En estos casos, los trabajadores tienen derecho a las indemnizaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año, indemnización igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.</li> <li>- Si excediera de un año, el importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, y</li> </ul> <p>Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. (Art. 50 de la LFT).</p>	
---	--

***Después de la reforma, Chile establece que ambas partes podrán, después del séptimo año de trabajo, sustituir la indemnización que establece la ley por otra indemnización de a todo evento.***

***Brasil y Chile indemnizan calculando en función a la remuneración mensual correspondiendo una a cada año.***

### Procedimientos

País	Antes de la Reforma	Después de la reforma
Argentina	Por voluntad del empleador: el preaviso deberá probarse por escrito (Art. 235 de la LRCT) Con causa justa: por escrito, con expresión de los motivos (Art. 243 de la LRCT).	Idem
Brasil	La carta de dimisión o el atestado liberatorio de rescisión del contrato de trabajo firmado por un asalariado que cuente con más de un año de servicios únicamente serán válidos cuando se extiendan con asistencia del sindicato competente o ante la autoridad competente del Ministerio de Trabajo (Art. 477 de la CLT).	Idem
Chile	Sin justa causa: copia del preaviso a la inspección del trabajo (Art. 135 del CT). Con justa causa: copia a la Inspección del Trabajo y, en su caso, a la autoridad respectiva (Arts. 156 del CT).	Despido por causa establecida en el Art. 161: copia a la Inspección del Trabajo (Arts. 161 y 162 del CT). Si termina por caso fortuito o fuerza mayor, o causa justificada: comunicación por escrito entregada personalmente o certificada (Art. 162 del CT).
México	El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, salvo negativa de recepción ante la Junta Inspectiva (Art. 47 de la LFT).	Idem

***En Argentina se contempla la figura de la terminación de relación de trabajo por justa causa, siempre y cuando se haga por escrito.***

***Brasil se debe hacer ante unos testigos.***

***En México al darse aviso al trabajador, este puede negarse y posteriormente debe hacerse de conocimiento a la junta respectiva. Si no se le avisa al trabajador, este procederá como un despido injustificado.***

### Concepto de despido colectivo

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Sin reglamentación	Se prevé un procedimiento preventivo de crisis con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15% de trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10% en empresas de entre 400 y 1000 trabajadores; y a más del 5% en empresas de más de 1000 trabajadores (Art. 98 de la LNE y Decreto No. 2072/94, plan para las empresas en crisis).
Brasil	Se prevé el caso de fuerza mayor que determina la cesación de la empresa o el cierre de uno de sus establecimientos (Art. 502 de la CLT).	Idem
Chile	Sin reglamentación	Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador (Art. 161 del CT).
México	Se habla de terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos, o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a disposiciones de los artículos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física, mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos.</li> <li>- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.</li> <li>- Los casos del Art. 38 (la explotación de minas que carezcan de minerales costeables).</li> <li>- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los creadores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (Arts. 433 y 434 de la LFT).</li> </ul>	Idem

*En este aspecto la reforma ha tenido cambios considerables como el despido colectivo en Argentina, flexibilizando las normas y reglas. En Brasil existe el despido fortuito o de fuerza mayor, únicamente cuando la empresa se declare en quiebra o vaya a ser cerrada.*

### Reglas especiales para el despido colectivo

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Sin reglamentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores. El peticionante fundamentará su solicitud.</li> <li>- Dentro de 48 horas, el Ministerio dará traslado a la otra parte y citará a las partes a una primera audiencia.</li> <li>- En caso de no existir acuerdo en la audiencia, se abrirá un periodo de negociación de diez días como máximo.</li> <li>- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, podrá recabar informes, realizar investigaciones, pedir dictámenes, etc.</li> <li>- Si las partes llegan a un acuerdo, el Ministerio podrá homologarlo o rechazarlo mediante resolución fundada. Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.</li> <li>- Vencidos los plazos previstos en este capítulo, sin acuerdo de partes, se dará por concluido el procedimiento de crisis (Arts. 98 a 105 de la LNE).</li> </ul>
Brasil	Sin reglamentación	Sin reglamentación
Chile	Sin reglamentación	Se debe presentar copia a la Inspección del Trabajo (Art. 161 del CT).
México	Según el caso, se prevé la autorización o la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 435 de la LFT).	Idem

*En Argentina para llevar a cabo un despido colectivo se debe negociar por ambas partes y en caso de llegar a un acuerdo se le hará saber a la autoridad competente.*

*En México el despido colectivo debe tener la aprobación y la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.*



## ***X. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO***

## Tipos de Sindicato

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Asociaciones sindicales de trabajadores son: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores de una misma actividad o de actividades afines.</li> <li>- Trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría.</li> <li>- Trabajadores que presten servicios en la misma empresa (Art. 11 de la Ley no. 23551).</li> </ul>	Idem
Brasil	Está prohibida la creación de más de una organización sindical en cualquier grado, representativa de categoría profesional o económica en la misma base territorial, que será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior al área de un municipio (Art. 8, II de la Constitución Federal).	Idem
Chile	Los sindicatos de trabajadores pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De empresa</li> <li>- De interempresas</li> <li>- De trabajadores independientes</li> <li>- De trabajadores transitorios (Art. 201 del CT).</li> </ul>	Idem (Art. 216 del CT) Centrales Sindicales (Art. 276 del CT).
México	Los sindicatos de trabajadores pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gremiales</li> <li>- De empresa</li> <li>- Industriales</li> <li>- Nacionales de industria, y</li> <li>- De oficios varios (Art. 360 del CT).</li> </ul> <p>Los sindicatos de patrones pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, y</li> <li>- Nacionales (Art. 361 del CT).</li> </ul>	Idem

*En todos estos países se reconoce la figura del sindicato, pero países como Brasil, solo puede formarse un sindicato para la representación de una categoría profesional dentro de un mismo territorio.*

### Número mínimo de constitución

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	No reglamentado	Idem
Brasil	<p>Sindicato de trabajadores, agentes o personas trabajando por su propia cuenta o en una profesión liberal: un tercio del número de personas que constituyen la categoría comprendida o que comprenden la profesión liberal.</p> <p>Sindicato de empleadores: debe comprender un tercio de empresas legalmente constituida, ya sea de un propietario individual o de sociedades (Art. 523 del CLT).</p>	Idem
Chile	<p>Sindicato de empresa: 25 trabajadores que representen el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento, o 250 trabajadores de una misma empresa sin importar el porcentaje.</p> <p>En empresas con menos de 25 trabajadores podrán constituirse sindicato con 8 que representen por lo menos más del 50% del total de los trabajadores (Art. 210 del CT).</p>	<p>Sindicato en una empresa: si la empresa tiene más de 50 trabajadores, se requerirá de un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos, el 10% del total de los que presten servicios en ella. Si tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen más del 50% del total de sus trabajadores. Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25, que representen a lo menos, el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento. No obstante, cualquiera que sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa (Art. 227 del CT).</p> <p>Sindicato de interempresa: no menos de 25 trabajadores (Art. 288 del CT).</p> <p>Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un 5% del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país (Art. 279 del CT).</p>
México	Sindicatos de trabajadores: no menos de 20 trabajadores en servicio activo (incluidos los que se relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste) (Art. 364 del CT).	

	<p>Sindicato de oficios varios: cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20 (Art. 360 del CT).</p> <p>Sindicato de patronos: no menos de tres patronos (Art. 364 del CT).</p>	
--	--	--

*En Brasil se debe fijar un porcentaje mínimo de afiliación con relación a los trabajadores de una empresa.  
Por ejemplo en Chile se toma en cuenta el número de trabajadores y se saca un porcentaje de los que formaran un sindicato laboral.*

### Autorización administrativa

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, pero adquieren personería jurídica por la inscripción en el registro especial (Arts. 4, 21 y 23 de la Ley No. 23551).	Idem (además, el Art. 14 bis de la Constitución).
Brasil	Solamente las asociaciones profesionales constituidas para los fines establecidos por la ley y registrados según ella podrán ser reconocidas como sindicatos y serán investidas de las prerrogativas de la ley (Art. 512 del CT). El Ministro de Trabajo debe resolver el área de aplicación del sindicato (Art. 513 del CT).	Idem
Chile	Pueden constituirse asociaciones sin autorización previa (Art. 197 del CT). El registro se entiende practicado y se adquiere personalidad jurídica en la fecha del depósito del Acta de Constitución y estatutos en la Inspección de Trabajo, dentro del plazo de ley (Art. 213 del CT), sujeta a revisión posterior (Art. 214 del CT).	Idem (Arts. 212 y 222 del CT).
México	No se requiere autorización previa (Art. 357 de la LFT). Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en la Junta de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (Art. 365 de la LFT). El registro produce efectos ante todas las autoridades (Art. 368 de la LFT).	Idem

*En estos países no es necesario una autorización legal para constituir un sindicato, sin embargo en Chile es necesario el depósito de la documentación para ser reconocido legalmente.*

### Derecho del sindicato a redactar sus estatutos

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Los sindicatos tienen derecho a aprobar sus estatutos, los que deben contener los temas señalados en la ley (Art. 5 y Arts. 8 y 16 de la Ley No. 23551).	Idem
Brasil	Sí, tienen derecho a redactar sus estatutos los cuales deben contener los puntos establecidos en la Ley (Art. 518 del CT).	Idem
Chile	Los sindicatos tiene derecho a redactar sus estatutos, debiendo contener algunos temas especificados en la legislación (Art. 217 del CT).	Idem (Arts. 231 y 232 del CT).
México	Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos (Art. 359 del CT), pero deben respetar el contenido establecido en la ley (Art. 371 del CT).	Idem

*Todos los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos, siempre y cuando se basen debidamente en la legislación de su país de origen. Así mismo una vez registrado el sindicato debe entregar copias de los estatutos para ser observados y que sigan los señalamientos de la ley.*

### Libertad de gestión y administración interna

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	<p>Constituyen derechos sindicales los de reunirse y desarrollar actividades sindicales, participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular (Art. 4 de la Ley No. 23551).</p> <p>Las asociaciones tienen derecho a adoptar el tipo de organización que estimen pertinente, su actuación territorial y ámbito de representación (Art. 5 de la Ley No. 23551).</p> <p>Los poderes públicos, los empleadores, sus asociaciones y toda persona debe abstenerse de limitar la autonomía de los sindicatos más allá de la ley (Art. 6 de la Ley No. 23551).</p> <p>Se considera desleal intervenir o interferir en su funcionamiento o administración de los sindicatos (Art. 53 de la ley No. 23551).</p>	Idem.
Brasil	<p>En los estatutos se establece la organización del sindicato, las elecciones, los órganos, la pérdida de mandato, lo referente al patrimonio, etc. (Art. 518 del CLT).</p> <p>La administración del sindicato ejerce el directorio y un Consejo Fiscal encargado de las finanzas (Art. 522 del CLT).</p> <p>La ley regula determinados aspectos que deben ser respetados por los sindicatos en su gestión; por ejemplo, casos en los cuales la votación debe ser secreta, libros que debe llevar y su contenido, etc. (Arts. 524 y 527 del CLT).</p> <p>En caso de circunstancias que perturben el funcionamiento de la entidad sindical o por motivos de relevancia nacional, el Ministerio de Trabajo podrá intervenir por intermedio del Delegado o de la Junta Interventora y proponer las medidas necesarias para normalizar su funcionamiento (Art. 528 del CLT).</p>	Idem
Chile	<p>Los sindicatos se rigen por sus estatutos, su reglamento y las disposiciones pertinentes contempladas en la ley (Art. 217 del CT).</p>	El sindicato se regirá por las disposiciones de la ley, su reglamento y los estatutos que aprobare (Art. 231 del CT).

	La ley regula de manera amplia respecto a los órganos del sindicato: el Directorio y la Asamblea General (su composición, elección, etc.). Se establece quiénes no pueden acceder al cargo de Director. Asimismo, contempla disposiciones sobre el patrimonio sindical. Se establece que los sindicatos están sujetos a fiscalización de la Dirección del Trabajo y sujetos a sanciones de acuerdo a la ley (Arts. 275 y ss. Del CT).	Idem
México	Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (Art. 359 de la LFT).  Está prohibido a los empleadores intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato (Art. 133 de la LFT).	Idem

*México, Brasil y Argentina, los sindicatos tienen la libertad de administración interna y la legislación contempla el funcionamiento de los sindicatos. Chile establece que la autoridad del trabajo debe vigilar el desarrollo de los sindicatos con el fin de ser llevados con toda la legalidad necesaria.*

## Licencia sindical

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Los empleadores están obligados a conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable (Art. 44 de la Ley No. 23551).	Idem
Brasil	Se considera de licencia no remunerada, salvo asentamiento de la empresa o cláusula contractual, el tiempo que el empleado se ausente del trabajo en el desempeño de las funciones sindicales (Art. 453 del CLT).	Idem
Chile	<p>Los empleadores deben conceder a los directores sindicales los permisos por cuatro horas semanales por cada director. Si el sindicato abarca 250 o más afiliados, los permisos serán hasta de 6 horas por cada director; siendo los permisos acumulables dentro del mes por cada director, pudiendo cederlos total o parcialmente previo escrito al empleador.</p> <p>Con todo, podrá excederse el límite indicado cuando se trate de citaciones practicadas a los directores, en su carácter de tales, por las autoridades públicas las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador.</p> <p>Este tiempo se entenderá para todo efecto legal y contractual. Pero el pago que corresponda será de cargo del sindicato sin perjuicio de lo que pueda ser acordado en los contratos colectivos de trabajo (Art. 237 del CT).</p> <p>Asimismo, tendrá este derecho sin goce de remuneraciones: Los directores sindicales, con acuerdo de la Asamblea respectiva, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios al empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato, sin afectar su antigüedad.</p> <p>Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de</p>	<p>Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, no inferiores a 6 horas semanales por cada director, ni a 8 tratándose de directores de organizaciones sindicales con más de 250 o más trabajadores (Art. 249 del CT). Idem (Art. 249 del CT).</p> <p>Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones provisionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes (Art. 249 del CT).</p> <p>Idem. También el dirigente. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.</p> <p>Idem. También los dirigentes, sin perjuicio del acuerdo a que puedan acordar las partes (Art. 250 del CT). No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin</p>



	<p>realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.</p> <p>Los dirigentes deben comunicar por escrito al empleador con diez días de anticipación a lo menos; las remuneraciones y demás beneficios deben ser pagadas por la respectiva organización (Art. 238 del CT).</p>	<p>goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren (Art. 251 del CT).</p> <p>El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.</p> <p>El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta 24 horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de permisos para efectuar su labor sindical.</p> <p>El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese periodo serán de cargo de la central sindical.</p> <p>Las normas sobre permisos y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, solo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes (Art. 252 del CT).</p>
México	<p>Los patrones deben conceder licencia para que los trabajadores puedan desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador, a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años (Art. 132 de la LFT).</p>	Idem

*Argentina y Chile las licencias se conceden con goce de sueldo.*

*En México si se desea el goce de sueldo se debe compensar las horas perdidas con horas de trabajo efectivo.*

### Disolución y liquidación de organizaciones sindicales

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	En los estatutos se establece el procedimiento para la disolución de la asociación (Art. 16 de la Ley No. 23551).	Idem
Brasil	Los estatutos deben contener las condiciones en que se disolverá el sindicato (Art. 518 del CLT).  La disolución debe ser efectuada conforme se regula la disolución de una asociación civil (Art. 556 del CT).	Idem
Chile	Puede ser solicitada por la Dirección del Trabajo, por cualquiera de los socios o por un empleador, por las siguientes causales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, en Asamblea efectuada según ley.</li> <li>- Por causales previstas en sus estatutos.</li> <li>- Por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias.</li> <li>- Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución por un lapso de seis meses, salvo que en ese periodo se adecuaron a una organización de un número inferior, si fuera procedente.</li> <li>- Por haber estado en receso durante un periodo superior a un año.</li> <li>- Por el solo hecho de extinguirse la empresa en los sindicatos de la empresa (Art. 271 del CT).</li> </ul> <p>La disolución de un sindicato deberá ser declarada por un Ministro de Corte de Apelaciones, del domicilio del sindicato.</p> <p>La sentencia nombrará uno o más liquidadores si no hubieran sido designados en los estatutos, o su forma de designación no se hubiera cumplido, debiendo comunicarse el Ministerio a la Inspección de Trabajo, la que eliminará el registro (Arts. 273 y 274 del CT).</p>	Idem (Art. 295 del CT). Por la Dirección del Trabajo en la tercera, cuarta y quinta causal. Por el empleador en la tercera causal.  La disolución debe ser declarada por el Juez de Letras del Trabajo del domicilio del sindicato (Art. 297 del CT).  Idem (Art. 298 del CT).
México	Los sindicatos no están sujetos a disolución o cancelación de su registro por vía administrativa (Art. 370 de la LFT).  Los sindicatos se disolverán:	Idem

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y</li> <li>- Por transcurrir el término fijado en los estatutos (Art. 379 de la LFT).</li> </ul> <p>La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro por disolución y por dejar de cumplir los requisitos del ley (Art. 369 de la LFT).</p>	
--	---	--

*La disolución de sindicatos, la legislación es la encargada de indicar si proceden las causas establecidas por la Asamblea General.*

### No discriminación y no injerencia

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	<p>No podrán establecerse diferencias por diversas razones y no dar un trato discriminatorio a los afiliados (Art. 7 de la Ley No. 23551).</p> <p>Los trabajadores tienen derecho a afiliarse, no afiliarse o desafiliarse (Art. 4 de la Ley No. 23551).</p> <p>Los poderes públicos y, en especial, la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente (Art. 6 de la Ley No. 23551).</p> <p>Es desleal practicar trato discriminatorio cualquiera que sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen (Art. 53 de la Ley No. 23551).</p>	Idem
Brasil	La empresa que, por cualquier modo, procura impedir que un empleado se asocie a un sindicato, organice una asociación profesional o sindical o ejerza los derechos inherentes a condición de sindicalizado, queda sujeta a las penalidades (una multa), sin perjuicio de la reparación a que tiene derecho el empleado (DL No. 229 del 28 de febrero de 1967).	Idem
Chile	No puede obligarse a nadie a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco	Idem (Art. 214 del CT).

	<p>podrá impedirse su desafiliación (Art. 199 del CT).</p> <p>No podrán condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma, por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (Art. 200 del CT).</p> <p>Son prácticas desleales del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato.</li> <li>- El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato.</li> <li>- El que realice alguna de las acciones indicadas en los acápites precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente.</li> <li>- El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y a otros no, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones.</li> <li>- El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical (Art. 289 del CT).</li> </ul> <p>Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador, en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.</li> </ul>	<p>Idem (Art. 215 del CT).</p> <p>Idem (Art. 289 del CT).</p> <p>Idem (Art. 290 del CT).</p>
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida, o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que, de cualquier modo, presione al empleador en tal sentido.</li> <li>- Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquella.</li> <li>- El que, de cualquier modo, presiones al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste (Art. 290 del CT).</li> </ul>	<p>Incurrir en infracción que atenta contra la libertad sindical los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores, a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical, o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato; y los que, en igual forma, impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical y los que por cualquier medio, entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato. (Art. 291 del CT).</p>
México	<p>Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato. Cualquier disposición en contrario se tendrá por no puesta (Art. 358 de la LFT).</p> <p>En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, pero no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.</p> <p>Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante (Art. 395 de la LFT).</p> <p>Está prohibido a los empleadores intervenir en cualquier forma de régimen interno del sindicato (Art. 133 de la LFT).</p>	Idem

*En general no ha existido modificaciones considerables en esta rama.*

*En México el empleador solo podrá admitir trabajadores quienes sean miembros del mismo sindicato contratante.*

### Negociación colectiva: ámbitos de negociación (nivel y contenidos)

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que resultaren más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaren disposiciones dictadas en protección del interés general (Art. 6 de la Ley No. 14250).	Las convenciones colectivas de trabajo de ámbito superior podrán regular la organización colectiva del trabajo posponiendo la forma de aplicar las normas legales sobre jornadas y descansos, respetando los topes mínimos y máximos respectivos. El convenio de ámbito menor vigente podrá prevalecer sobre otro convenio colectivo ulterior de ámbito mayor, siempre que esté prevista su articulación y que las partes celebrantes sean las mismas en ambos casos. Además, se prevé incrementos basados en la productividad (Art. 15 de la Ley 25.013).
Brasil	Ambito: las categorías profesionales o económicas representadas. Una o varias empresas.  Contenido: condiciones de trabajo (Art. 611 de la CLT).	Idem (pero se prevé incrementos salariales basados en la productividad por Medidas Provisorias).
Chile	Ambito: empresa (Art. 279 del CT).  Contenido: condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo, remuneraciones y otros beneficios en especie o en dinero (Art. 290 del CT).  Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: - La determinación de las partes. - Normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. - Periodo de vigencia del contrato. - Si lo acordaren las partes, contendrá, además, la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato. (Art. 316 del CT).	Ambito: empresa o supra-empresa (Art. 344 del CT)  Contenido: ídem (Arts. 344 y 345 del CT).
México	Contrato colectivo de trabajo tiene como objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Arts. 386 y 404 de la LFT).  Contrato-ley tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades	Idem

Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional (Art. 404 de la LFT).	
--	--

*En estos países la reforma ha ayudado a la negociación colectiva respecto de los niveles de negociación.*

*Brasil y Argentina tienen cláusulas de productividad.*

*Chile permite negociaciones en diversos niveles.*

*No existe una referencia de las materias de negociación colectiva, dado que una parte relevante de la negociación viene antes de la reforma.*

### Eficacia y cobertura de los acuerdos

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	<p>Ambito: serán obligatorias para todos los trabajadores afiliados o no y para todos los empleadores afiliados o no de la zona de aplicación (Art. 3 de la Ley No. 14250)</p> <p>Eficacia: cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales en perjuicio de los trabajadores (Art. 7 de la Ley No. 14250)</p>	Idem
Brasil	Las cláusulas del contrato individual de trabajo contrarias a las normas del convenio o acuerdo colectivo de trabajo serán inefectivas para el cumplimiento del mismo, siendo consideradas como nulas de pleno derecho (Art. 619 de la CLT).	Idem
Chile	<p>Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazan en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos, salvo en lo que se refiere a determinación de la naturaleza de los servicios, lugar y ciudad en que han de prestarse, duración y distribución de la jornada y plazo del contrato (Arts. 317 y ss. Del CT).</p> <p>Las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo (Art. 318 del CT).</p>	Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y a quienes se les aplique por extensión del contrato colectivo (Arts. 346 y 348 del CT).
México	<p>Contrato colectivo: las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo a los trabajadores de confianza cuando así lo estipule el contrato (Arts. 184 y 396 de la LFT).</p> <p>El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta (Art. 416 de la LFT).</p>	Idem

*En estos países la regla general es aplicarla sobre los contratos individuales en todo lo que le favorezca al trabajador. En el caso de Argentina se aplica a todos los trabajadores estén o no sindicalizados.*



### Duración y revisión del convenio

País	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	El periodo de vigencia debe establecerse en el convenio colectivo (Art. 3 de la Ley No. 14250).	Las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio e, inclusive, otorgarles ultractividad. En caso contrario, y si no hubiera entrado a regir un nuevo convenio, las cláusulas perderán vigencia en un plazo de dos años a partir de la fecha en que una de las partes hubiere denunciado el convenio (Ley No. 25250).
Brasil	<p>El convenio colectivo debe establecer su duración, las provisiones y el procedimiento para su revisión (Art. 613 del CT).</p> <p>No puede ser fijado por un periodo mayor de dos años (Art. 614 del CT).</p> <p>La revisión total o parcial debe aprobarse por una Junta General de las partes contratantes con ese propósito (Art. 615 del CT).</p>	Idem
Chile	<p>En el contrato colectivo debe establecerse el periodo de vigencia del contrato (Art. 316 del CT).</p> <p>La duración no será inferior a dos años (Art. 317 del CT).</p>	<p>Idem (Art. 345 del CT)</p> <p>Idem (Art. 347 del CT).</p>
México	<p>La duración del contrato puede ser por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, pudiendo ser revisable total o parcialmente de acuerdo al procedimiento de ley (Art. 397 de la LFT).</p> <p>En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.</li> <li>2. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos o de los trabajadores afectados, por lo menos (Art. 398 de la LFT).</li> </ol> <p>Los contratos en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria serán revisables cada año (Art. 399 bis de la LFT).</p> <p>Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones</p>	Idem

	de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley, cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo (Art. 426 del CT).	
--	--	--

*La duración de los sindicatos es, generalmente, acordada por ambas partes, previendo la posibilidad de cláusulas del convenio. En México existen convenios por tiempo indefinido, incluso con algunas cláusulas permanentes.*

### Huelga: declaración, legalidad

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Se garantiza a los gremios el derecho a huelga (Art. 14 de la Constitución). Se prevé la conciliación previa ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social como requisito previo para la huelga (Ley No. 14.786).	Idem (Art. 14 de la Constitución)
Brasil	Compete a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercer el derecho a la huelga (Art. 9 de la Constitución, Art. 1 de la Ley No. 7783).  La Asamblea, según los estatutos, debe deliberar la decisión; en los estatutos, debe establecerse las formalidades de la convocación y quórum para declarar la huelga (Art. 4 de la Ley No. 7783).  La Justicia de Trabajo por iniciativa de cualquiera de las partes o del Ministerio Público del Trabajo decidirá sobre la procedencia total o parcial, o la improcedencia de las reivindicaciones en que se sustenta la huelga (Art. 8 de la Ley No. 7783).	Idem
Chile	La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum, se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador (Art. 340 del CT).  En caso de una huelga que cause daño a la salud, abastecimiento a la población, a la economía o a la seguridad del país, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de 90 días (Art. 353 del CT).	Idem (Art. 373 del CT)  Idem (Art. 385 del CT).
México	La huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores, siendo necesario que la huelga se realice por la mayoría de los	Idem

<p>trabajadores de la empresa o establecimiento (Arts. 440 y 451 de la LFT).</p> <p>La determinación de la mayoría solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y, en ningún caso, como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.</p> <p>Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados por la ley (Art. 444 del CT).</p>	
--	--

*Las huelgas son reconocidas en todas las legislaciones y en general no han tenido modificaciones.*

### Métodos de solucionar conflictos de trabajo

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Conciliación obligatoria, arbitraje voluntario (Ley No. 14.786/59).  En caso de expediente de regulación de empleo por causa de crisis: conciliación obligatoria con la intervención de la autoridad administrativa (Art. 98 de la LNE).	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituirá un Servicio de Mediación y Arbitraje, previa consulta con las organizaciones de empleadores más representativas y la Confederación General de Trabajo, el que actuará en los conflictos colectivos que puedan plantearse y cuya intervención sea requerida por las partes (Art. 13 de la Ley No. 25.013).
Brasil	Conciliación (Art. 860 de la CLT).	Idem
Chile	Mediación voluntaria y arbitraje voluntario (Arts. 321, 323 y 328 del CT).	Mediación voluntaria y arbitraje voluntario (Arts. 352 y 355 del CT).
México	Los trabajadores huelguistas pueden someter el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje (no requisito previo) (Art. 469 de la LFT).	Idem

*La reforma casi no ha modificado esta instancia.*

*Estos países cuentan con los medios tradicionales de solución de conflictos colectivos.*

*En México los trabajadores pueden someter el conflicto a la Junta de Conciliación y Arbitraje, mas no es obligatorio.*

## **XI. PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

## Prestaciones por desempleo

<b>País</b>	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma</b>
Argentina	Sin reglamentación	Sí aplicable a todos los trabajadores que se rijan por la LCT (Art. 112 de la LNE).
Brasil	Sí (Ley No. 7998)	Idem
Chile	Sí (Ley No. 150)	Idem
México	Seguro de cesantía en edad avanzada (Art. 152 de Ley del ss.)	Idem

*Estos países contemplan las prestaciones por desempleo.*

*En México se establece un seguro de cesantía en el caso de los trabajadores de edad avanzada. Así mismo el empleador establece un fondo de cesantía para pagar al trabajador al termino de su relación laboral.*

## Consideraciones finales

A partir de la última reforma significativa a la legislación laboral en México, realizada en 1970, el mosaico de propuestas en materia laboral vertidas por actores políticos y sociales es variado y diverso, aunado al hecho de que aún cuando existen coincidencias en la temática general, sobre la misma se presentan divergencias en el fondo de las reformas que deben realizarse tanto a la Constitución General de la República como a la legislación secundaria en la materia. Esto es, a pesar de que pueden identificarse puntos coincidentes entre organizaciones sindicales, el sector empresarial, el Poder Ejecutivo Federal y partidos políticos, al momento de presentarse los proyectos de iniciativas de reformas a la legislación vigente los alcances y objeto de tales modificaciones difieren notablemente.

Este fenómeno ha propiciado que en la actualidad existan cerca de 30 iniciativas referentes a la materia laboral pendientes de dictamen en el Congreso de la Unión. En el Anexo I de este documento se presenta una síntesis descriptiva de las iniciativas de reforma a la legislación presentadas ante las Cámaras del Congreso de la Unión durante el ejercicio de las Legislaturas LVI, LVII y en el transcurso de la LVIII hasta el Segundo Periodo Ordinario del Segundo Año de Ejercicio (30 de abril del 2002).

Debe considerarse además que, a través de la historia, se han incorporado a la legislación laboral una serie de derechos y prerrogativas de los trabajadores como la contratación colectiva, el derecho de huelga, delimitación de la jornada de trabajo, cuestiones relativas a la seguridad social, autonomía sindical, entre otras, muchas de las cuales son consideradas como *conquistas laborales* irrenunciables para los gremios de trabajadores, por lo cual no las contemplan como objeto de negociación o cambios legales que impliquen la disminución de tales conquistas. En contrapartida, el sector empresarial argumenta la necesidad de adecuar la legislación en la materia para hacerla acorde a las condiciones impuestas por la globalización e integración comercial, así como la prioridad de abrir nuevos mercados a la producción nacional como consecuencia de los Tratados de Libre Comercio que el Gobierno Mexicano ha suscrito con los Estados Unidos y Canadá, así como también con la Unión Europea. En este contexto, consideran imprescindible eliminar las restricciones legales que impiden una mayor competitividad y eficiencia de las empresas.

A pesar de estas posturas que se contraponen, cabe señalar que las visiones de algunas organizaciones de trabajadores y del sector empresarial convergen en algunos aspectos específicos que pudieran ser útiles para iniciar las negociaciones que conlleven a reformar la legislación en materia del trabajo. En

este sentido, diversas organizaciones sindicales y empresariales han alcanzado acuerdos sobre el tema: “Productividad y Salarios”<sup>34</sup>, como los siguientes:

- Con el objetivo de resarcir el poder adquisitivo de la población y establecer mecanismos para alcanzar la meta de trabajo decente, es necesario establecer un nuevo acuerdo marco sobre productividad y salarios, a partir del diálogo social, con representatividad y compromiso de los sectores de los trabajadores, empleadores y del gobierno.
- La práctica del bono de productividad determinado nacionalmente, y que adquirió en su momento la forma de un ‘cuasi’ decreto, no es conveniente, ni ha sido efectiva para mejorar la productividad y los niveles de salario en las empresas.
- En los esquemas y prácticas de negociación colectiva, se considera que la productividad es fundamental pero no decisiva en la determinación de los salarios. Debe ser considerada complementaria con otros esquemas de remuneración ya existentes. La productividad, por tanto, debe negociarse de manera formal o informal como un complemento al Contrato Colectivo de Trabajo.
- Para llegar a acuerdos efectivos, es necesario que los actores sociales mantengan criterios y conceptos comunes sobre lo que es la productividad y como medirla, regulando conjuntamente los términos en que debe revisarse la productividad, articulando esta acción con las iniciativas y políticas gubernamentales al respecto.
- La productividad debe ser una responsabilidad compartida entre empresa y trabajador. En su generación, gestión y distribución debe haber corresponsabilidad y ser parte permanente del diálogo bipartito. Con la finalidad de que la modernización de los sistemas de trabajo, la capacitación, la revaloración de los puestos de trabajo y una nueva cultura laboral bipartita formen parte de la negociación de los salarios y la productividad, es necesario crear una comisión bipartita a nivel de empresa.
- Se debe desarrollar un programa integral de capacitación y adiestramiento que permita la formación efectiva de los empleados y los trabajadores, para lograr la elevación de la productividad, así como para alcanzar su compromiso con los sistemas acordados. Este programa debe incluir un sistema de remuneración basado no solamente en incentivar a los

---

<sup>34</sup> Durante el Seminario Bipartito Productividad y Salarios, celebrado del 6 al 8 febrero del 2001, representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores de México y España analizaron diferentes temas relacionados con la productividad y los salarios en el marco del diálogo social y el trabajo decente. Las organizaciones sindicales que participaron en este Seminario son: Unión General de Trabajadores, España; Comisiones Obreras, España; Confederación de Trabajadores de México; Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, México; Confederación Regional Obrera Mexicana Unión Nacional de Trabajadores, México. Las organizaciones empresariales participantes fueron: Confederación de Organizaciones Empresariales de España; Confederación Patronal de la República Mexicana; Confederación de Cámaras Industriales, México.

trabajadores y empleados por hacer más, sino por saber más y aplicar estos conocimientos de manera efectiva.

- Para desarrollar una estrategia bipartita sobre productividad y salarios, se requiere que las partes sigan algunos pasos básicos, como:
  - Realización de un diagnóstico compartido sobre la situación de competitividad y condiciones laborales de la empresa
  - Establecimiento de un acuerdo sobre el marco metodológico que tenga como referencias:
    - el costo laboral unitario, apuntando a conservar y aumentar el empleo y mejorar las cuotas de participación de la empresa en el mercado
    - la situación individual de la empresa y del mercado para determinar el pago de la productividad; no se debe tomar solamente el índice inflacionario para el incremento salarial.
  - Elaboración de un plan de productividad que comprenda:
    - el análisis de las variables críticas del entorno económico del país
    - el análisis de las posibilidades económicas de la empresa
    - el establecimiento de indicadores claros y medibles para la medición de la productividad, en relación al cumplimiento de los objetivos estratégicos
    - la elaboración de una propuesta de vinculación salarios - productividad
    - el aseguramiento de la libre negociación de las partes.

Por otra parte, se ha hecho referencia a lo largo de este documento que las condiciones económicas, políticas y sociales de nuestro país son diferentes a las que se presentaban en la década de los años setentas con las condiciones que imperan en la actualidad en donde la división internacional del trabajo, la reconfiguración de nuevos bloques comerciales, la adopción de nuevos métodos de producción, las innovaciones tecnológicas y la redefinición de las relaciones laborales, han evidenciando un desfase entre la legislación laboral vigente, las condiciones productivas del país y el entorno de la globalización de la economía, los mercados y la producción.

En este contexto, sería conveniente que en el marco de las negociaciones de la Reforma Laboral Integral, sean revisados y analizados los tratados internacionales y las convenciones diplomáticas en materia laboral (promovidos por la Organización Internacional del Trabajo) que el Gobierno de México no ha suscrito a la fecha, para determinar cuales de ellos pudieran ser adoptados para incorporarse en esta materia como parte de la Ley Suprema de la Unión, según lo establecido en el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos



Mexicanos. Entre los los instrumentos internacionales que no han sido suscritos por nuestro país en materia de trabajo se encuentran, entre otros los siguientes:

- Convenio relativo al desempleo, 1919
- Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, 1919
- Convenio relativo al empleo nocturno de las mujeres, 1919
- Convenio sobre la edad mínima (Industria), 1919
- Convenio sobre la edad mínima (agricultura) 1921
- Convenio relativo a la indemnización por enfermedades profesionales, 1925
- Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico y Observación individual Seguro de enfermedad (industria), 1927.
- Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas, 1927
- Convenio sobre el seguro de vejez, (industria, etc.) 1933
- Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.) 1933
- Convenio sobre el seguro de muerte (industria), 1933
- Convenio por el que se garantizan indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios y Observación individual Desempleo, 1934.
- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
- Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes. 1935
- Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936

Por todo lo anterior, la Reforma Laboral requiere de un análisis profundo de las condiciones políticas, económicas y sociales que imperan en la actualidad, no sólo al interior de nuestro país sino en el contexto mundial, con el objeto de que los sectores productivos no se queden a la zaga del desarrollo, en donde también se requerirá de encontrar las mejores alternativas que garanticen el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las necesidades productivas del sector empresarial, con la participación activa y mediadora del gobierno, como elementos que incidan en la aplicación de la legislación laboral que impulse el desarrollo de México.

## ANEXO

**Iniciativa de Decreto que Reforma el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Presenta:** Senador Juan de Dios Castro Lozano (12 de julio de 1995) Partido Acción Nacional

**Objetivo:** Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por la de **Jueces de lo Social**, como autoridades en los conflictos laborales.

**Resumen** Con la iniciativa se busca:

- la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por la de **Jueces de lo Social**, que dependerán del Poder Judicial y no del Ejecutivo, para asegurar su independencia;
- reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales con derecho a dos días de descanso obligatorio por cada 5 de trabajo;
- cambiar de 7 a 8 horas de trabajo la jornada diaria nocturna, estableciendo la forma de pago de acuerdo con las categorías diurna, mixta o nocturna.
- sustituir el término “patrón” por el de “empleador”, término adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se debe adecuar la legislación mexicana.

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>Artículo 123.</b> .....</p> <p><b>A.</b> .....</p> <p>Fracción</p> <p><b>I.</b> La duración de la jornada máxima será de ocho horas;</p> <p><b>II.</b> La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.</p> <p>Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;</p> <p><b>IV.</b> Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</p> <p><b>XX.</b> Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno;</p>	<p>Artículo 123. ....</p> <p><b>A.</b> .....</p> <p>Fracción</p> <p><b>I.</b> La duración máxima del tiempo semanal de trabajo será de cuarenta horas. Los empleadores y los trabajadores podrán convenir la distribución anual, mensual o semanal del tiempo de trabajo pero en ningún caso la jornada ordinaria diaria excederá de nueve horas. Salvo en esa situación, la jornada máxima de trabajo diario será de ocho horas;</p> <p><b>II.</b> La ley determinará salarios especiales para los trabajadores que laboren en jornadas mixtas o nocturnas . En ningún caso los menores de dieciséis años podrán realizar trabajo nocturno industrial y cualquier otro trabajo después de las diez de la noche.</p> <p><b>IV.</b> Por cada cinco días de trabajo deberá de disfrutar el trabajador de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.</p> <p><b>XX.</b> Las diferencias o los conflictos entre los sujetos de las relaciones laborales individuales o colectivas y las que resulten de la aplicación de las disposiciones de la Ley del Seguro Social se sujetarán a la decisión de un <b>Juez de lo Social</b>, que formará parte de los Poderes Judiciales Federal o Locales. En todo caso el procedimiento será uniuinstancial;</p>
<p><b>Artículo 123</b> .....</p> <p><b>B.</b> .....</p> <p>Fracción</p> <p><b>I.</b> La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento mas de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;</p>	<p>Artículo 123 .....</p> <p><b>B.</b> .....</p> <p>Fracción</p> <p><b>I.</b> La duración máxima del tiempo semanal de trabajo será de cuarenta horas. Los empleadores y los trabajadores podrán convenir la distribución anual, mensual o semanal del tiempo de trabajo pero en ningún caso la jornada ordinaria diaria excederá de nueve horas. Salvo en esta situación, la jornada máxima de trabajo diario será de ocho horas. Las horas de trabajo que se excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la</p>

## INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL

---

<p><b>II.</b> Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;</p> <p><b>XII.</b> Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.</p>	<p>remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.</p> <p><b>II.</b> Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro.</p> <p><b>XII.</b> Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un <b>Juez de lo Social.</b></p>
--	--

**Iniciativa de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo**

**Presenta:** Senador Gabriel Jiménez Remus (12 de julio de 1995) Partido Acción Nacional

**Objetivo:** Hacer una reforma integral de la Ley Federal del Trabajo, creando en la misma la figura del **Juez de lo Social** sustituyendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje

**Resumen:**

La iniciativa propone lo expuesto en el proyecto de reformas al artículo 123 constitucional y añade, entre otras cosas:

- La posibilidad de que los trabajadores adquieran acciones de las empresas en las cuales trabajan y obtengan el 2.5% de las utilidades de la empresa, mediante la emisión de acciones preferentes que podrán adquirir hasta en un 49% del total de las acciones de las empresas.
- Desaparece el registro de los sindicatos, pudiendo éstos adquirir la capacidad jurídica desde el momento en que presenten los documentos requeridos ante un **Juez de lo Social**.
- El empleador, contrario a lo que sucede actualmente, podrá designar a sus representantes legales.
- Para ejercer el derecho de huelga, que podrá ser parcial o total, se necesitará la comprobación escrita de la voluntad mayoritaria de los trabajadores; la calificación de legitimidad de la huelga se dará en un procedimiento sumarísimo y, pasado un mes del estado de huelga, cualquiera de las partes podrá someter el conflicto al arbitraje del **Juez de lo Social**.
- Al inicio de un compromiso de trabajo existirá un periodo de prueba de un mes y hasta dos para los que perciban más de 6 salarios mínimos que quedará estipulado en el contrato de trabajo.
- El monto de la prima de antigüedad se fijará en un 5% del salario en vez de 12 días por año trabajado y se extiende este porcentaje a todas las prestaciones que integran el salario.
- Se quita el tope del salario mínimo para determinar la prima de antigüedad, y se asegura el pago de la misma a través del depósito de la prima en cuentas bancarias individuales que podrá ser aprovechada para vivienda y atención de emergencias.
- Las vacaciones se aumentan de 10 a 15 días anuales, aumentando dos días cada 5 años de servicio.
- Se crea una nueva figura jurídica laboral denominada **Comité de Empresa** que será el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de una empresa, al que se le atribuye la representación de los trabajadores en la formación y administración de los pactos colectivos de trabajo.
- El total de Artículos vigentes (1,010) se reduce a 750.

**Texto vigente**

**Artículo 7**

En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.  
No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

**Texto propuesto**

**Artículo 8°.**

En toda empresa los trabajadores deberán ser mexicanos, cuando menos en un 80%, salvo que la falta de personal mexicano capacitado haga necesaria la contratación temporal de trabajadores extranjeros en un porcentaje mayor, previa la autorización de la Inspección del Trabajo, en cuyo caso los trabajadores extranjeros deberán dedicar cuando menos la quinta parte de su jornada a la capacitación de trabajadores mexicanos. Esta autoridad señalará el plazo o los plazos en que podrán permanecer los trabajadores extranjeros que excedan del 20%, plazos que podrán renovarse a juicio de la misma, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación de capacitar a los trabajadores mexicanos en los términos establecidos en esta ley.  
No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

**Artículo 28**

*(posible relativo)*

Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

- I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:
  - a) los requisitos señalados en el artículo 25.
  - b) los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
  - c) el trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos;
  - d) tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;
- II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
- III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;
- IV. El escrito deberá ser visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios; y
- V. Una vez que el patrón compruebe ante la junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Artículo 11.

La presente ley y las demás normas que rigen las relaciones laborales en los Estados Unidos Mexicanos son aplicables a las relaciones de trabajo que continúen en el extranjero después de haberse desarrollado en territorio nacional. La prestación de los servicios de un trabajador para un mismo empleador en dos o más países, se considerará como una misma relación individual de trabajo.

## INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL

<p><b>Artículo 10</b> <b>Patrón</b> es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.</p>	<p>Artículo 15. <b>Empleador</b> es la persona física o moral o la unidad económica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.</p>
<p><b>Artículo 35</b> Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p><b>Artículo 77</b> Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.</p>	<p>Artículo 34. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general. Podrán pactarse para labores discontinuas cuando lo exija la naturaleza de los trabajos en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o campañas o que no exijan la prestación de los servicios todos los días laborables;</li><li>II. Cuando el trabajador deba prestar sus servicios sólo durante un número de horas determinadas al día o a la semana o durante un determinado número de días a la semana o al mes, inferiores en todo caso al tiempo de trabajo habitual en la empresa.</li></ol>
<p><b>Artículo 27</b></p> <p>Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.</p>	<p>Artículo 37. En los contratos de trabajo se podrá pactar que la relación laboral quede sometida a un periodo de prueba a fin de que se confirmen las cualidades exigidas a un trabajador. En cualquier momento, dentro del periodo de prueba, el empleador podrá dar por terminada la relación, sin responsabilidad alguna, si a su juicio no son convenientes los servicios del trabajador.</p> <p>Artículo 38. El periodo de prueba no pasará de un mes, salvo cuando se trate de trabajadores que perciban un salario de más de seis salarios mínimos, en cuyo caso podrá extenderse hasta dos meses.</p>
<p>Nota: Sin correlación con el texto vigente</p>	<p>Artículo 45. (sustitución de los artículos 54, 162, 436 y 439 de la LFT) Al terminar la relación de trabajo, independientemente de cualquier prestación o indemnización que le pueda corresponder, el trabajador podrá retirar la <b>prima de antigüedad</b> constituida en su favor y tendrá derecho a que el empleador le pague todas las prestaciones devengadas hasta la fecha de la terminación, incluyendo las partes proporcionales de todas aquellas prestaciones que estuviera generando. En caso de su muerte, estas prestaciones y la prima de antigüedad serán cobradas por sus beneficiarios; en caso de estado de interdicción, por la persona designada por el juez competente.</p>

<p><b>Artículo 162</b> Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;</li> <li>II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;</li> <li>III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;</li> <li>IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.</li> <li>b. Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.</li> <li>c. Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;</li> </ol> </li> <li>V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y</li> <li>VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.</li> </ol>	<p>Artículo 46. La prima de antigüedad es un fondo constituido con aportaciones patronales en favor del trabajador, equivalentes a un cinco por ciento, cuando menos, de los salarios y demás prestaciones que formen parte integrante del mismo. Esta prima se sujetará a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. El empleador depositará sus aportaciones en una cuenta bancaria individual a nombre del trabajador;</li> <li>II. Las aportaciones se harán a más tardar el día hábil siguiente a aquél en que se cubran los salarios y demás prestaciones que lo integren, entregando el comprobante respectivo al trabajador en la misma fecha del depósito;</li> <li>III. La institución bancaria enviará un estado de cuenta mensual al trabajador, en el que aparezca el saldo a su favor, especificando las sumas aportadas y los intereses generados, los que no deberán ser menores a los que se ofrezcan al público en cuentas o instrumentos semejantes;</li> <li>IV. Los intereses que estas cuentas generen no causarán impuestos;</li> <li>V. Al terminar la relación de trabajo por cualquier causa, el empleador entregará la constancia respectiva al trabajador, con la cual la institución bancaria liberará el saldo a su favor, pudiendo el trabajador disponer libremente del mismo. Si el empleador se negare a entregarle la constancia, el trabajador, bajo su más estricta responsabilidad, podrá acudir ante la Inspección del Trabajo, la que expedirá la constancia correspondiente si resuelve que de acuerdo a la versión del trabajador, efectivamente ha terminado la relación de trabajo. El empleador responderá de los daños y perjuicios que con su negativa pueda causar al trabajador;</li> <li>VI. El trabajador podrá designar directamente ante la institución bancaria a sus beneficiarios para el caso de su fallecimiento, pudiendo revocar o modificar de cualquier manera dicha designación;</li> <li>VII. Durante la relación de trabajo, el trabajador podrá solicitar la liberación de su saldo o de parte de él, para la adquisición, construcción, reparaciones, ampliaciones o mejoras a su vivienda, debiendo realizar las gestiones correspondientes a través del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, para la transferencia e integración de los recursos liberados a los depósitos constituidos en favor del trabajador en el propio Instituto, a fin de utilizarlos conforme a las disposiciones legales aplicables y de acuerdo a la voluntad del trabajador. Asimismo podrá liberarse total o parcialmente la prima de antigüedad para la atención de emergencias, en cuyo caso el trabajador deberá acudir ante la Inspección del Trabajo, la que analizará el problema planteado y resolverá en forma expedita sobre la procedencia de la petición y, en su caso, el monto de los recursos que deberán liberarse, entregando al trabajador la constancia respectiva, con la que la institución bancaria procederá a pagarle el monto señalado.</li> </ol>
--	---



## INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL

<p><b>Artículo 54</b> En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.</p>	<p>Artículo 47. En los casos de las fracciones IV, V , VI y VII del artículo 44, el trabajador o sus beneficiarios tendrán derecho a que el empleador les pague un mes de salario integral. (Artículo 44.- Fracción IV.- La incapacidad permanente parcial que impida al trabajador seguir desempeñando sus actividades habituales, salvo que sea posible y quiera que el empleador le proporcione otro trabajo compatible con sus aptitudes. Fracción V.- La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador, no derivadas de un riesgo de trabajo, que hagan imposible o absolutamente inconveniente la continuación de la relación de trabajo; Fracción VI.- La incapacidad permanente total que derive de un riesgo de trabajo; Fracción VII.- La muerte del trabajador.)</p>
<p><b>Artículo 58</b> Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p> <p><b>Artículo 64</b> Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p> <p><b>Artículo 72</b> Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.</p>	<p>Artículo 61. Se considera como <b>tiempo de trabajo</b>, aquél durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para prestar sus servicios.</p>
<p><b>Artículo 60</b> Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.</p> <p><b>Artículo 63</b> Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.</p> <p><b>Artículo 64</b> Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p>	<p>Artículo 66. Jornada continua es aquella durante la cual el trabajador está a disposición del empleador desde el inicio hasta el final de la misma. Jornada discontinua es aquella que es interrumpida por uno o más periodos durante los cuales el trabajador no está a disposición del empleador y puede salir del lugar donde presta sus servicios.</p>

**Artículo 28**

Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

- I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:
  - a) los requisitos señalados en el artículo 25.
  - b) los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
  - c) el trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos;
  - d) tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;
- II. El patrón señalara domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
- III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebre, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;
- IV. El escrito deberá ser visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios; y
- V. Una vez que el patrón compruebe ante la junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenara la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

**Artículo 72**

Cuando el trabajador deba prestar sus servicios en un lugar diverso al de su residencia habitual, se observarán las normas siguientes:

- I. En cualquier caso, el empleador deberá sufragar los gastos de transporte del trabajador y el tiempo de traslado se considerará como tiempo efectivamente trabajado;
- II. Si el traslado es a una distancia mayor de cien kilómetros y por un tiempo no mayor a seis meses:
  - a) El empleador deberá notificar el traslado al trabajador con una anticipación mínima de una semana, salvo que su estancia tenga una duración menor, en cuyo caso bastará dar el aviso con una anticipación igual a la de la duración de la estancia;
  - b) Los viáticos serán por cuenta exclusiva del empleador, entendiéndose por ellos los gastos de transporte, hospedaje, alimentos y otros semejantes del trabajador, tanto en el trayecto de ida y vuelta, como en el lugar de trabajo. El empleador deberá sufragar directamente los gastos o, en su defecto, proporcionar oportunamente al trabajador los recursos económicos para ello;
- III. Si el traslado es a una distancia mayor de cien kilómetros, por más de seis meses y menos de un año:
  - a) El empleador deberá notificar el traslado al trabajador con una anticipación mínima de dos semanas;
  - b) El empleador concederá al trabajador una licencia con goce de salario íntegro por tres días, antes de realizar el viaje;
  - c) Los viáticos serán por cuenta exclusiva del empleador, entendiéndose por ellos los gastos de transporte, hospedaje, alimentos y otros semejantes del trabajador y, en su caso, de las personas que dependan económicamente de él y vivan en su hogar, tanto en el trayecto de ida y vuelta, como en el lugar de trabajo. El empleador deberá sufragar directamente los gastos o, en su defecto, proporcionar oportunamente al trabajador los recursos económicos para ello;
- IV. Si el traslado es a una distancia mayor a cincuenta kilómetros y por más de un año o por tiempo indefinido:
  - a) El empleador deberá notificar el traslado al trabajador con una anticipación mínima de cuatro semanas.
  - b) El empleador concederá al trabajador una licencia con goce de salario íntegro por cinco días, antes de realizar el viaje;

## INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL

### Artículo 30

La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

- c) Los gastos de transporte del trabajador y, en su caso, de las personas que dependan económicamente de él y vivan en su hogar, incluyendo el menaje de casa, tanto de ida como de regreso, será por cuenta exclusiva del empleador, quien deberá sufragarlos directamente o, en su defecto, proporcionar oportunamente al trabajador los recursos económicos para ello;
- d) Si el trabajador viaja solo, tendrá derecho a que el empleador le pague los gastos de un viaje al año al lugar donde residía, incluyendo los del traslado y el hospedaje por una semana;

V. Si el traslado implica salir de la República Mexicana, además de las provisiones antes señaladas, el empleador deberá cubrir todos los gastos que se originen por el paso de las fronteras y el cumplimiento de las disposiciones sobre migración, y el trabajador mantendrá, en lo que sean aplicables, todas las prerrogativas que le otorguen las leyes mexicanas y su contrato de trabajo, incluyendo las disposiciones sobre seguridad social y particularmente sobre riesgos de trabajo, pudiendo ejercer ante las autoridades mexicanas las acciones que deriven del incumplimiento en que incurra el empleador.

### Artículo 74

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

### Artículo 75

En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje

Los trabajadores quedarán obligados a prestar sus servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado

### Artículo 75.

Son días especiales de descanso:

- I. El 1° de mayo,
- II. El 16 de septiembre; y
- III. El 25 de diciembre.

## INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL

<p><b>Artículo 76</b> Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>	<p>Artículo 78. Antes de cada periodo de vacaciones, el empleador pagará al trabajador el salario de los días que queden comprendidos en ese periodo, incluyendo los días de descanso, y una prima vacacional del 100% de los días laborables que correspondan.</p>
<p><b>Artículo 87</b> Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.</p>	<p>Artículo 84. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse a más tardar el 15 de diciembre, equivalente a treinta días de sueldo básico, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.</p>
<p><b>Artículo 117</b> Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas.</p> <p><b>Artículo 120</b> El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta.</p> <p><b>Artículo 131</b> El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.</p>	<p>Artículo 113. Por acuerdo anual expreso de la asamblea de los trabajadores, una parte de las utilidades que les correspondan, que no excederá del veinticinco por ciento del importe total de las distribuibles a los trabajadores en el ejercicio social de que se trate serán capitalizadas en acciones preferentes, con un interés fijo y acumulativo no inferior al costo porcentual promedio para intereses pasivos. La empresa hará la emisión de las acciones preferentes, dentro del plazo de tres meses contados a partir de la recepción de la comunicación de la asamblea de los trabajadores que será hecha por conducto de los delegados de personal o por el comité de empresa, en su caso.</p>

<p><b>Artículo 132</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p><b>XV.</b> Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este título.</p> <p style="text-align: center;"><b>Capítulo III bis de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores</b></p> <p><b>Artículo 153-A</b> Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Artículo 133. Los trabajadores y los empleadores deberán conjuntar sus esfuerzos a fin de lograr una mayor productividad en las empresas. El empleador deberá proporcionar a todos sus trabajadores la capacitación y el adiestramiento en su trabajo que al mismo tiempo les permita elevar su nivel de vida, conforme al plan y a los programas formulados de común acuerdo y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los trabajadores, por su parte, deberán participar activamente en la elaboración e instrumentación de dichos documentos y cumplir con las obligaciones que los mismos les impongan.</p>
<p><b>Artículo 182</b> Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.</p>	<p>Artículo 160. (Empleados de Confianza, se amplía y se precisa su concepto) La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Las que correspondan a la representación del empleador en términos del artículo 22;</li> <li>II. Las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de otros trabajadores, cuando tengan carácter general en la empresa o establecimiento o en una de sus áreas o departamentos, que estén claramente diferenciados de los demás;</li> <li>III. Las de asesoría y consultaría, contabilidad, manejo de fondos y valores, control directo de adquisiciones y custodia de bienes; y</li> <li>IV. Las que se relacionen con trabajos personales del empleador o de sus representantes.</li> </ol>
<p><b>Artículo 384</b> Las Federaciones y Confederaciones deben <b>registrarse</b> ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las Federaciones y Confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366. (Párrafo final del artículo 366) Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p>	<p>Artículo 272. Las Federaciones y Confederaciones deberán <b>depositar</b> sus documentos constitutivos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>

## INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL

<p><b>Artículo 356</b> <span style="float: right;"><i>(Posible correlativa)</i></span> Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.</p>	<p>Artículo 276. El <b>Comité de Empresa</b> es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o establecimiento para la defensa de sus intereses comunes, constituyéndose en los centros de trabajo que cuenten con cincuenta trabajadores por lo menos. Su elección será mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. Tiene capacidad para celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo.</p>
<p><b>Artículo 386</b> Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.</p>	<p>Artículo 297. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo son producto de la negociación desarrollada por los Delegados de Personal o Comités de Empresa, en representación de los trabajadores y los empresarios. Tienen por objeto establecer las condiciones de trabajo y de productividad; regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten y, en general, obtener el equilibrio entre las partes, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.</p>
<p><b>Artículo 440</b> Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.</p>	<p>Artículo 321. Huelga es la suspensión parcial o total y temporal de las labores llevada a cabo por los trabajadores de una empresa o establecimiento con el objeto de presionar la satisfacción de un interés colectivo. Su ejercicio y los términos en que se llevará a cabo deberán ser acordados, previamente, por la asamblea de los trabajadores. A través de los Delegados de Personal, del Comité de Empresa y, en su caso, de las organizaciones sindicales, los trabajadores comunicarán al empresario o empresarios afectados el propósito de ir a la huelga.</p> <p>Artículo 322. <span style="float: right;"><i>(sin correlativa en la Ley Federal del Trabajo vigente)</i></span> En el escrito en que se comunique al empresario o empresarios el propósito de ir a la huelga, se observarán las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Se concederá un plazo de prehuelga que no será inferior a seis días hábiles y diez cuando se trate de empresas que presten servicios públicos. Para los efectos del cómputo todos los días y horas se consideran hábiles;</li><li>II. Se informará al empresario del plan de huelga, dándole a conocer la duración y extensión de la suspensión de labores o el propósito de hacerla general y por tiempo indefinido, en los términos acordados por la asamblea. En su caso, para modificar el plan de huelga será necesario que se celebre otra asamblea expresamente convocada para ese efecto y de sus resultados también se dará cuenta por escrito al empresario;</li></ol> <p>En el aviso se indicará al empresario cual es el objeto de la huelga en el entendido de que el resultado de la huelga, en sí mismo, no tendrá ninguna consecuencia sobre el derecho o derechos sustantivos en juego.</p>

<p><b>Artículo 448</b> El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.</p> <p><b>Artículo 449</b> La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.</p>	<p>Artículo 330. Si el estado de huelga tiene una duración mayor de un mes contado a partir del día siguiente a su primera manifestación de suspensión del trabajo, parcial o total, cualquiera de las partes podrá someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social el que resolverá en juicio especial. A partir del sometimiento al arbitraje se reanudarán los trabajos y si el juez estima que la huelga fue imputable al empleador, le condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueren procedentes y al pago de los salarios caídos. En su caso, las condiciones de trabajo que resulten del juicio arbitral se aplicarán retroactivamente a la fecha en que debieron entrar en vigor.</p>
<p><b>Artículo 523</b> La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;</li> <li>II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;</li> <li>III. A las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo;</li> <li>IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;</li> <li>V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;</li> <li>VI. A la Inspección del Trabajo;</li> <li>VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;</li> <li>VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;</li> <li>IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;</li> <li>X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;</li> <li>XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y</li> <li>XII. Al Jurado de Responsabilidades.</li> </ol>	<p>Artículo 389. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:</p> <p>I a VIII.....</p> <p>IX. A los Jueces de lo Social, locales y federales.</p> <p><b>X, XI y XII se suprimen.</b></p>

<p><b>Artículo 705</b> <b>Las competencias se decidirán:</b></p> <p>I. Por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa, y</li><li>b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.</li></ul> <p>II. Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las especiales de la misma; entre sí recíprocamente.</p> <p>III. Por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</li><li>b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.</li><li>c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.</li><li>d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.</li></ul>	<p>Artículo 484.</p> <p>Las competencias se decidirán, cuando se trata de jueces del mismo estado, entre sí, por el Tribunal Superior de Justicia del Estado. Cuando se trata de competencias entre jueces estatales de diferentes estados y del Distrito Federal o entre jueces estatales o del Distrito Federal y jueces federales o entre jueces federales entre sí, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.</p>
<p><b>Artículo 902</b></p> <p>El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.</p>	<p>Artículo 667.</p> <p>El estallido de una huelga total y anunciada por tiempo indefinido que tenga por objeto la celebración o revisión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo suspende la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, salvo que la representación de los trabajadores haga constar que se somete a la decisión del juez.</p>



**Iniciativa de Decreto que Reforma el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

**Presenta:** Senador José Ramón Medina Padilla (26 de noviembre de 1996) Partido Acción Nacional

**Objetivo:** Adecuar el marco constitucional a fin de sustituir el mecanismo y sistema de financiamiento que provee al trabajador de créditos para la adquisición de vivienda.

**Resumen:** Iniciativa que propone la desaparición del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores a nivel constitucional, para sustituirlo por el Sistema Nacional de Fondos de Vivienda

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p>Artículo 123.....</p> <p>A.....</p> <p>I a la XI.....</p> <p><b>XII.</b> Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.</p> <p>Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.</p>	<p><b>Decreto que Reforma el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</b></p> <p><b>ARTICULO UNICO:</b> Se reforma el párrafo primero; se deroga el párrafo segundo de la Fracción XII del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 123.....</p> <p>A.....</p> <p>I a la XI.....</p> <p><b>XII. Toda empresa deberá contribuir para que sus trabajadores tengan una vivienda cómoda e higiénica, mediante la aportación del cinco por ciento de su salario integral, a través de las entidades financieras autorizadas para administrar fondos de vivienda.</b></p> <p>(se deroga el segundo párrafo)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>XIII a la XXXI.....</p> <p>B.....</p>

**Iniciativa de Decreto de Ley del Sistema Nacional de Fondos de Vivienda**

**Presentada por:** Senador Ricardo González Cruz

26 de noviembre 1996

Partido Acción Nacional

**Objetivo:** Renovar el marco legal proponiendo nuevas soluciones que contribuyan a la generación de viviendas para los trabajadores y otros sectores de la sociedad, revitalizando el mercado de la construcción, así como incidir en el incremento de la inversión interna.

**Resumen:** La iniciativa propone abrogar la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y plantea la creación del Sistema Nacional de Fondos de Vivienda que operaría con recursos procedentes de cuentas individuales de los trabajadores a partir de cuotas patronales equivalentes al 5 por ciento del salario de los trabajadores. Las cuentas serán administradas por Administradoras de Fondos de Vivienda.

Nota: Iniciativa presentada en 10 capítulos y 115 artículos, de los cuales se anotan, en este documento, los más relevantes:

Artículo vigente	Propuesta
<p><b>Artículo 2</b> Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con domicilio en la ciudad de México.</p> <p><b>Artículo 3</b> El Instituto tiene por objeto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;</li> <li>II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los Trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,</li> <li>b) la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y</li> <li>c) el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;</li> </ol> </li> <li>III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los Trabajadores; y</li> <li>IV. Los demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del Artículo 123 constitucional y el título cuarto, capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta Ley establece.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Artículo 2</b></p> <p>El Sistema Nacional de Fondos de Vivienda es el mecanismo a través del cual las aportaciones de los trabajadores para vivienda, son manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos que serán aplicados por las Administradoras de Fondos de Vivienda para conseguir los siguientes fines:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Operar un fondo para otorgar créditos blandos para la compra, construcción y remodelación de vivienda para los trabajadores;</li> <li>II. Administrar los fondos de acuerdo a las prescripciones de la presente ley y de los demás ordenamientos aplicables con el fin de asegurar la preservación del valor real de los depósitos a favor de las cuentas de los trabajadores adicionando un beneficio cuyo monto será determinado por la Comisión Coordinadora de los Fondos de Vivienda;</li> <li>III. Aplicar los remanentes de los fondos de vivienda para otorgar créditos hipotecarios para financiar la compra, construcción y remodelación de vivienda media y residencial de acuerdo a los porcentajes que determine el Reglamento de esta Ley; y</li> <li>IV. Los demás que disponga la Ley.</li> </ol>

	<p><b>Artículo 3o.-</b>                  Para los efectos del presente ordenamiento debe entenderse por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. SINAFOVI, Sistema Nacional de Fondos de Vivienda;</li> <li>II. AFOVI, a las Administradoras de Fondos de Vivienda;</li> <li>III. La Comisión, a la Comisión Coordinadora del Sistema Nacional de Fondos de Vivienda;</li> <li>IV. Participantes en el Sistema, a las entidades financieras mencionadas en la fracción II de este artículo, a las empresas inmobiliarias, constructoras y las empresas que presten servicios complementarios o auxiliares directamente relacionados al SINAFOVI; y</li> <li>V. Nexo Patrimonial, el que tenga una persona física o moral, que directa o indirectamente a través de la participación en el capital social o por cualquier otro título tenga la facultad de determinar el manejo de una sociedad;</li> </ul>
	<p><b>Artículo 5o.-</b>                  La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de las AFOVI están a cargo de la Comisión Coordinadora del Sistema de Fondos de Vivienda como entidad con personalidad jurídica y patrimonio propio dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas.</p>
<p><b>Artículo 6</b>                  Los órganos del Instituto serán: la Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, el Director General, dos Directores Sectoriales, la Comisión de Inconformidades y de Valuación y las Comisiones Consultivas Regionales.</p>	<p><b>Artículo 7o.-</b>                  Los órganos de gobierno de la Comisión serán la Asamblea General, la Presidencia, el Comité de Vigilancia, el Comité de Conciliación y Arbitraje.</p>
	<p><b>Artículo 21.-</b>                  Las AFOVI son entidades financieras dedicadas de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales de fondos de vivienda de los trabajadores que coticen en dicha entidad.                  Las AFOVI efectuarán las gestiones necesarias para obtener una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de los fondos invertidos en valores hipotecarios.                  Las AFOVI serán depositarias de los fondos de los trabajadores, por lo que en cumplimiento de sus funciones atenderán exclusivamente al interés de éstos, asegurando que todas las operaciones que se efectúen para la inversión de los recursos se realicen con ese objetivo.</p>

<p><b>Artículo 34</b> El trabajador tendrá derecho, en todo momento, a solicitar información a las Administradoras de Fondos para el Retiro sobre el monto de las aportaciones registradas a su favor. La información anterior, también podrá solicitarla el trabajador a través del Instituto o del patrón al que preste sus servicios. Tratándose de los trabajadores que reciban crédito de vivienda por parte del Instituto, tendrán derecho a solicitar y obtener información directa de éste o a través del patrón al que preste sus servicios sobre el monto de los descuentos, incluyendo las aportaciones aplicadas a cubrir su crédito, y el saldo del mismo. Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.</p>	<p><b>Artículo 59.-</b> Los trabajadores tienen derecho a la apertura de su cuenta individual para vivienda de acuerdo a la Ley, en la AFOVI de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará un Número que será su clave del SINAFОВI, de acuerdo al reglamento de esta Ley. Las AFOVI autorizadas deberán abrir las cuentas individuales y aceptar los traspasos de tales cuentas a la solicitud correspondiente de los trabajadores. La negativa injustificada de la AFOVI de abrir alguna cuenta será sancionada de acuerdo a esta Ley. El trabajador tendrá derecho a realizar el traspaso de su cuenta individual de una AFOVI a otra sólo por una vez en cada año calendario o cuando la AFOVI entre en estado de disolución. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar en cualquier tiempo a las AFOVI, estados de cuenta adicionales que, conforme a esta ley y a las disposiciones reglamentarias, aquéllas deban enviarles periódicamente.</p>
<p><b>Artículo 29</b> <b>Fracción II</b> Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de Vivienda de las cuentas individuales de los Trabajadores previstas en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en los términos de la presente ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.</p>	<p><b>Artículo 60.-</b> Los empleadores estarán obligados a depositar el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, a más tardar el día quince de los meses de enero, mayo y septiembre de cada año, la cantidad correspondiente al cuatrimestre anterior, a la AFOVI elegida por el trabajador o en su defecto efectuarán el pago al propio trabajador con cheque certificado que además llevará la leyenda "Para abono en la cuenta del Fondo de Vivienda". De no cumplir con esta obligación el empleador estará incurriendo en una causal de rescisión del contrato laboral con responsabilidad imputable a él sin menoscabo de las obligaciones de carácter fiscal que se generen.</p>
<p><b>Artículo 40</b> Los fondos de la subcuenta de vivienda que no hubiesen sido aplicados de acuerdo al Artículo bis, serán transferidos a las Administradoras de Fondos para el Retiro para la contratación de la pensión correspondiente o su entrega, según proceda, en los términos de lo dispuesto por las leyes del Seguro Social, en particular en sus artículos 119, 120, 127, 154, 159, 170 y 190, 193 y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, particularmente, en sus artículos 3, 18, 80, 82 y 83.</p>	<p><b>Artículo 70 BIS.-</b> Después de diez años de la apertura de la cuenta del fondo de vivienda, siempre y cuando el trabajador tenga por lo menos treinta y cinco años de edad, éste tendrá derecho a solicitar un crédito forzoso hasta por la cuantía de su fondo, acreditando la aplicación de dicho crédito para comprar, construir o remodelar vivienda. El pago del crédito tendrá como objeto reconstituir el fondo para el momento del retiro del trabajador.</p>
	<p><b>Artículo 75.-</b> Todos los créditos concedidos por las AFOVI serán documentados en Unidades de Inversión, para ese efecto las autoridades respectivas dictarán las provisiones necesarias. Los créditos para vivienda social se otorgarán a un plazo no mayor de 30 años.</p>

**INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL**

<p><b>Iniciativa de Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo</b></p> <p><b>Presentada por:</b> Senador Arturo Nava Bolaños                      26 de Noviembre de 1996                      Partido Acción Nacional</p> <p><b>Objetivo:</b> Generar un nuevo esquema que cumpla fundamentalmente con dos objetivos: Incrementar la oferta de vivienda para los trabajadores a través de un mecanismo que aproveche la dinámica del mercado inmobiliario y que conserve el valor real de los recursos propiedad de los trabajadores, inclusive generando un rendimiento económico para dichos recursos, con la finalidad de devolver cada cuenta al trabajador al momento de su retiro.</p> <p><b>Resumen:</b> Iniciativa que propone la desaparición del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y la creación del Sistema Nacional de Fondos de Vivienda.</p>	
<p><b>Texto vigente</b></p>	<p><b>Texto propuesto</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Artículo 51</b></p> <p><b>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</b></p> <p>Fracción VIII Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p> <p>Fracción IX Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p><b>Se adiciona una fracción IX al artículo 51, la cual pasa a ser la X;</b></p> <p><b>Artículo 51.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I a VIII.....</p> <p>IX. El incumplimiento del patrón de la obligación de cubrir las aportaciones al Sistema Nacional de Fondos de Vivienda.</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que el trabajo se requiere.</p>
<p><b>Artículo 97</b></p> <p>Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:</p> <p><b>I y II</b> .....</p> <p><b>III.</b> Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.</p> <p><b>IV.</b> Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.</p>	<p><b>Se reforma la fracción III y se deroga la fracción IV del artículo 97;</b></p> <p>Artículo 97.- .....</p> <p><b>I y II</b>.....</p> <p><b>III.</b> Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de las Administradoras de Fondos de Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.</p> <p>Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicada en conjuntos habitacionales financiadas por las AFOVIS se les descontará el 1% de su salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20 % del salario.</p>

<p><b>Artículo 110</b> Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: <b>I y II</b>..... <b>III.</b> Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.</p>	<p><b>Se reforma la fracción III del artículo 110;</b> <b>Artículo 110.</b> ..... <b>I y II</b>..... <b>III.</b> Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de las AFOVIS destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.  Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por las AFOVIS para los trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán ser aceptados libremente por el trabajador.</p>
<p><b>Artículo 136</b> Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.</p>	<p><b>se reforma y adiciona el artículo 136;:</b> <b>Artículo 136.</b> Toda empresa deberá contribuir para que sus trabajadores tengan una vivienda cómoda e higiénica, mediante la aportación del 5% de su salario integral, a través de la Administradora de los Fondos de Vivienda elegida por el trabajador, a más tardar el día 15 de los meses de enero, mayo y septiembre de cada año, la cantidad correspondiente al cuatrimestre anterior o en su defecto efectuará el pago al propio trabajador con cheque certificado que además llevará la leyenda para abono en cuenta del "Fondo de Vivienda", de acuerdo a la ley del Sistema Nacional de Fondos de Vivienda.  Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.</p>
<p><b>Artículo 137</b> El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.</p>	<p><b>se reforma y se adicionan cuatro fracciones al artículo 137;</b> <b>Artículo 137.-</b> El Sistema Nacional del Fondos de Vivienda es el mecanismo por medio del cual, las aportaciones para vivienda, son manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos que serán aplicados por las Administradoras de fondos de vivienda para que éstas: <b>I.</b> Operen un fondo para otorgar créditos blandos para la compra, construcción y remodelación de vivienda para los trabajadores; <b>II.</b> Administren los Fondos de acuerdo a lo que establece la presente ley los</p>

**INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL**

	<p>demás ordenamientos aplicables, con la finalidad de asegurar la preservación del valor real de los depósitos a favor de las cuentas de los trabajadores adicionando un beneficio cuyo monto será determinado por la Comisión Coordinadora de los Fondos de Vivienda;</p> <p>III. Aplicar los remanentes de los fondos de vivienda para otorgar créditos hipotecarios para financiar la compra, construcción y remodelación de vivienda libre de acuerdo a los porcentajes que determine el reglamento de esta ley;</p> <p>IV. Los demás que disponga la ley.</p>
<p><b>Artículo 138</b> Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones.</p> <p><b>Artículo 139</b> La Ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137.</p>	<p><b>Se reforma y adiciona el artículo 139;</b> Artículo 138.- Se deroga. Artículo 139.- La Ley del Sistema Nacional de los Fondos de Vivienda regulará los procedimientos y formas que conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137, sin menoscabo para el derecho del trabajador que al cumplir 10 años de aportaciones y cuando éste tenga por lo menos treinta y cinco años de edad que no haya sido beneficiado con la obtención de un crédito, podrá obtenerlo por un valor igual al de sus aportaciones</p>
<p><b>Artículo 140</b> El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.</p>	<p><b>Se reforma el artículo 140;</b> Artículo 140.- La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de las Administradoras de Fondos de Vivienda, estará a cargo de la Comisión Coordinadora del Sistema Nacional de Fondos de Vivienda.</p>
<p><b>Artículo 141</b> Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes: .....</p> <p><b>Artículo 143</b> Para los efectos de este capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomaran en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos: a) y b) ..... c) las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas; d) a f).....</p>	<p><b>Se deroga el artículo 141; se reforma el inciso c) del artículo 143;</b> Artículo 143.- ..... a) y b)..... c) Las aportaciones al Sistema Nacional de Fondos de Vivienda y las participaciones en las utilidades de las empresas; d) a f).....</p>

<p><b>Artículo 141</b> Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes: .....</p> <p><b>Artículo 144</b> Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.</p> <p><b>Artículo 146</b> Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos.</p>	<p><b>Se deroga el artículo 141, se deroga el artículo 144;</b> Artículo 146.- Los empleadores no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 por lo que toca a los trabajadores domésticos.</p>
<p><b>Artículo 147</b> El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Los deportistas profesionales y</li> <li>II. Los trabajadores a domicilio.</li> </ol> <p><b>Artículo 148</b> El Ejecutivo Federal podrá establecer modalidades para facilitar la aportación de las empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio ejecutivo determine. Estas resoluciones podrán revisarse total o parcialmente cuando a su juicio existan circunstancias que lo justifiquen.</p> <p><b>Artículo 149</b> El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignaran al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores. Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la Ley a que se refiere el Artículo 139.</p> <p><b>Artículo 150</b> Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.</p>	<p><b>Se derogan los artículos 147, 148 y 149; se reforma el artículo 150, de la Ley Federal del Trabajo; para quedar como sigue</b></p> <p>Artículo 150.- Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casas en comodato o arrendamiento no están exentas de cubrir las cuotas de vivienda correspondientes, en términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos de las Administradoras.</p>



**INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL**

**Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de Personas con Discapacidad**

**Presentada por:** Senadora Guadalupe Gómez Maganda                      03 de octubre de 1995      Partido Revolucionario Institucional  
Senadores integrantes de la Comisión de Asistencia Social.

**Objetivo:** Lograr condiciones que permitan a los mexicanos con discapacidad, desarrollar a plenitud sus potencialidades.

**Resumen:** Uno de los elementos constantes de la reforma que se pretende, es la integración plena de las personas con discapacidad, no solamente en el trabajo, sino que participen en actividades de consulta. Esta iniciativa prevé que dentro de las obligaciones del patrón quede establecida la contratación de un número determinado de trabajadores que no obstante su discapacidad, ésta no les impida desarrollar las actividades encomendadas, igualándolos en oportunidades de capacitación y adiestramiento con sus compañeros de trabajo.

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>Artículo 56</b> Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p>	<p><b>Artículo 56</b> Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, <b>discapacidad</b>, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p>
<p><b>Artículo 132</b> Son obligaciones de los patrones: I a XXVIII .....</p>	<p><b>Artículo 132</b>                      <i>(Se adicionan las fracciones XXIX y XXX).</i> Son obligaciones de los patrones: I a XXVIII .....</p> <p><b>XXIX.</b> Dar empleo compatible a su condición personal a personas con discapacidad. Si el número de empleados de la empresa o establecimiento es mayor a 100 cuando menos, deberá de emplearse a un 1 por ciento de personas con discapacidad del total de su plantilla de trabajadores , si el número de trabajadores es menor a 100 y mayor de 20 deberá de emplear cuando menos a un trabajador con esta circunstancia.</p> <p><b>XXX.</b> Proporcionar los apoyos necesarios, a fin de que las personas con discapacidad cuenten con las medidas de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento para que realicen con mayor eficiencia su trabajo y garantizar un mayor grado de productividad.</p>
<p><b>Artículo 181</b> Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen.</p>	<p><b>Artículo 181-A</b> El Presente capítulo regula el trabajo de las personas con discapacidad. Para los efectos de esta ley, se entiende por discapacidad a la restricción, o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un trabajador.</p> <p><b>Artículo 181-B</b> Se entiende por incapacidad a la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita, parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo de manera temporal o permanente.</p> <p><b>Artículo 181-C</b> Queda prohibido el trabajo de las personas con discapacidad, cuando ésta ponga en peligro su vida, o el detrimento de su salud física o mental.</p>



**Artículo 283**

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en periodos de tiempo que no excedan de una semana;
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;
- III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;
- IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;
- V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. también tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;
- VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y
- VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:
  - a) tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.
  - b) la caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.
  - c) el libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.
  - d) celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
  - e) fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
  - f) fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

**Artículo 283**

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios; bajo ninguna circunstancia los periodos de tiempo para recibir el pago excederán del plazo establecido en el artículo 5°, fracción VII de esta ley.
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, en proporción al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;
- III. ....
- IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos, así como adiestrar personal que los preste;
- V. Proporcionar a los trabajadores, o a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, asistencia médica inmediata y, de ser necesario, trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. En ambos casos, el costo del servicio quedará a cargo del patrón. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II; de esta Ley.
- VI. Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y
- VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:
  - a) tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral o, en su defecto, proveerles agua potable.
  - b) a la e) .....
- VIII. Disponer los elementos materiales y humanos necesarios, para propiciar el acceso de los trabajadores, sus familiares o dependientes económicos que lo acompañen, a la alfabetización y a la educación obligatoria.
- IX. Proporcionar a los trabajadores, en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El tiempo empleado en su transportación se computará como tiempo efectivo de la jornada laboral
- X. Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen el idioma español.

<p><b>Iniciativa de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo</b></p> <p><b>Presentada por:</b> Senador Juan de Dios Castro Lozano      03 de diciembre de 1998      Partido Acción Nacional</p> <p><b>Objetivo:</b> Incorporar al texto de la Ley una serie de sanciones para aplicar a los empleadores o a sus representantes.</p> <p><b>Resumen:</b> Establece la existencia de sanciones que quedarán aplicadas a quienes discriminen por razón de sexo o edad en la contratación laboral, soliciten injustificadamente el certificado de no embarazo o hagan distinción en el pago de salarios y, a quienes por el hecho de que un trabajador forme parte de un sindicato, se le obligue a ingresar o pertenecer a un determinado partido político.</p>	
<p><b>Texto vigente</b></p>	<p><b>Texto propuesto</b></p>
<p><b>Artículo 133</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</li> <li>II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</li> <li>III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;</li> <li>IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;</li> <li>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</li> <li>VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;</li> <li>VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;</li> <li>VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;</li> <li>IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;</li> <li>X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y</li> <li>XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</li> </ol>	<p><b>Obligaciones y prohibiciones de los empleadores</b> <b>(Texto del artículo propuesto, considerando el numeral de la Iniciativa de Reforma integral a la Ley Federal del Trabajo del 12 de julio de 1995, presentada por el propio Senador Juan de Dios Castro Lozano)</b></p> <p><b>Artículo 123.</b> Además de otras prohibiciones consignadas en esta ley, los empleadores y sus representantes tendrán las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;</li> <li>II. Exigir o solicitar a las mujeres la presentación del certificado médico de no embarazo, como condición indispensable, para establecer la posibilidad de concederle una plaza o empleo, o concediendo el empleo, haga discriminación en el pago del salario;</li> <li>III. Hacer o permitir que se hagan colectas, suscripciones o propaganda política o religiosa en los lugares de trabajo;</li> <li>IV. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;</li> <li>V. Estar en los lugares de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga, salvo que en este último caso, exista prescripción médica;</li> <li>VI. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a pertenecer o no a algún sindicato o agrupación de cualquier naturaleza, o a que voten por un determinado partido o candidato;</li> <li>VII. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a ingresar o afiliarse a un partido político determinado;</li> <li>VIII. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato de los trabajadores; y</li> <li>IX. Realizar cualquier acto que tenga por objeto impedir o dificultar que obtenga empleo quien se separe o haya sido separado de su trabajo.</li> <li>X.</li> </ol>



Texto vigente	Texto propuesto
<p><b>Artículo 97</b>  <b>Párrafo primero</b>                      Los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito serán nombrados y adscritos por el Consejo de la Judicatura Federal, con base en criterios objetivos y de acuerdo a los requisitos y procedimientos que establezca la ley. Durarán seis años en el ejercicio de su encargo, al término de los cuales, si fueran ratificados o promovidos a cargos superiores, solo podrán ser privados de sus puestos en los casos y conforme a los procedimientos que establezca la ley.</p> <p><b>Párrafo cuarto</b>                      La Suprema Corte de Justicia nombrará y removerá a su secretario y demás funcionarios y empleados. Los magistrados y jueces nombrarán y removerán a los respectivos funcionarios y empleados de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, conforme a lo que establezca la ley respecto de la carrera judicial.</p> <p><b>Párrafo último</b>                      Los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito protestarán ante la Suprema Corte de Justicia y el Consejo de la Judicatura Federal.</p> <p><b>Artículo 101</b>  <b>Párrafo primero</b>                      Los ministros de la Suprema Corte de Justicia, los Magistrados de Circuito, los Jueces de distrito, los respectivos secretarios, y los Consejeros de la Judicatura Federal, así como los Magistrados de la Sala Superior del Tribunal Electoral, no podrán, en ningún caso, aceptar ni desempeñar empleo o encargo de la Federación, de los estados, del distrito federal o de particulares, salvo los cargos no remunerados en asociaciones científicas, docentes, literarias o de beneficencia.</p>	<p><b>Artículo 97.</b>  <b>Párrafo primero</b>                      Los Magistrados de Circuito, los Magistrados del Tribunal Fiscal del Poder Judicial de la Federación, los Magistrados del Tribunal Federal de lo Social, los Jueces Federales de lo Social y los Jueces de Distrito serán nombrados y adscritos por el Consejo de la Judicatura Federal, con base en criterios objetivos y de acuerdo a los requisitos y procedimientos que establezca la ley. Durarán seis años en el ejercicio de su encargo, al término de los cuales, si fueran ratificados o promovidos a cargos superiores, sólo podrán ser privados de sus puestos en los casos y conforme a los procedimientos que establezca la ley.</p> <p><b>Párrafo cuarto</b>                      La Suprema Corte de Justicia nombrará y removerá a su secretario y demás funcionarios y empleados. Los Magistrados y jueces nombrarán y removerán a los respectivos funcionarios y empleados de los Tribunales de Circuito, del Tribunal Fiscal del Poder Judicial de la Federación, del Tribunal Federal de lo Social, de los Juzgados Federales de lo Social y de los Juzgados de Distrito, conforme a lo que establezca la ley respecto de la carrera judicial.</p> <p><b>Párrafo último</b>                      Los Magistrados de Circuito, los Magistrados del Tribunal Fiscal del Poder Judicial de la Federación, los Magistrados del Tribunal Federal de lo Social, los Jueces Federales de lo Social y los Jueces de Distrito protestarán ante el Consejo de la Judicatura Federal o ante la autoridad que determine la ley.</p> <p><b>Artículo 101</b>  <b>Párrafo primero</b>                      Los Ministros de la Suprema Corte de Justicia, los Magistrados de Circuito, los Magistrados del Tribunal Fiscal del Poder Judicial de la Federación, los Magistrados del Tribunal Federal de lo Social, los Jueces Federales de lo Social, los Jueces de Distrito, los respectivos secretarios, y los Consejeros de la Judicatura Federal, así como los Magistrados de la Sala Superior del Tribunal Electoral, no podrán, en ningún caso, aceptar ni desempeñar empleo o encargo de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de particulares, salvo los cargos no remunerados en asociaciones científicas, docentes, literarias o de beneficencia.</p>

**Artículo 101**

**Párrafo segundo**

Las personas que hayan ocupado el cargo de Ministro de la Suprema Corte de Justicia, Magistrado de Circuito, Juez de Distrito o Consejero de la Judicatura Federal, así como Magistrado de la Sala Superior del Tribunal Electoral, no podrán, dentro de los dos años siguientes a la fecha de su retiro, actuar como patronos, abogados o representantes en cualquier proceso ante los órganos del Poder Judicial de la Federación.

**Artículo 101**

**Párrafo segundo**

Las personas que hayan ocupado el cargo de Ministro de la Suprema Corte de Justicia, Magistrado de Circuito, Magistrado del Tribunal Fiscal del Poder Judicial de la Federación, Magistrado del Tribunal Federal de lo Social, Juez Federal de lo Social, Juez de Distrito o Consejero de la Judicatura Federal, así como Magistrado de la Sala Superior del Tribunal Electoral, no podrán, dentro de los dos años siguientes a la fecha de su retiro, actuar como patronos, abogados o representantes en cualquier proceso ante los órganos del Poder Judicial de la Federación.

**INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE:**

- LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL,
  - DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN,
  - DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL,
  - DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y
  - DE LA LEY FEDERAL DE DEFENSORÍA PÚBLICA,
- Y; ABROGA:**
- LA LEY ORGÁNICA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN Y
  - EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

**Presenta:** Senador Juan de Dios Castro Lozano Partido Acción Nacional 03 de diciembre de 1998

**Objetivo:** Reformar la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, con el propósito fundamental de integrar en su contenido las adecuaciones necesarias para establecer el fundamento legal, en cuya virtud, los tribunales que dependen del Poder Ejecutivo --administrativos y laborales-- pasen a formar parte del Poder Judicial de la Federación. Como lo son el Tribunal Fiscal de la Federación, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las dos últimas instancias, para ser sustituidas por Jueces de lo Social.

**Resumen:** Se busca adecuar estas leyes, a fin de que sus articulados sean acordes a las iniciativas de reformas que presentó el PAN para la Ley Federal del Trabajo y del Artículo 123 constitucional en 1995, en las cuales se establece la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por **Jueces de lo Social** y su incorporación al Poder Judicial Federal. Las modificaciones propuestas derogan facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y la dirección y coordinación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajador. En el primer caso, esa facultad sería del Consejo de la Judicatura Federal y en el segundo caso la facultad quedaría a cargo del Instituto Federal de la Defensoría Pública.

Texto vigente	Texto propuesto
	<p><b>TÍTULO DECIMOTERCERO</b>  <b>Del Tribunal Federal de lo Social y de los Juzgados Federales de lo Social</b></p> <p><b>Capítulo I</b></p> <p>Del Tribunal Federal de lo Social y del procedimiento ante el mismo</p> <p><b>Artículo 276.</b> El Tribunal Federal de lo Social será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por tres Magistrados designados por el Consejo de la Judicatura Federal.</p> <p>Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de lo Social que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas. El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional de un Tribunal Colegiado de Circuito, designado por el Presidente del Consejo de la Judicatura Federal, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.</p>



**Que reforma la Ley Federal del Trabajo.**

Presentada por el diputado Librado Treviño Gutiérrez, PRI.

Turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social; y de Seguridad Social.

**Objetivo:** Evitar la discriminación laboral de las personas que presentan alguna limitación física, denominadas personas con discapacidad.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 893, miércoles 5 de diciembre de 2001. (352)

**Artículo Único.** Se reforman el párrafo segundo del artículo 3, el artículo 56, la fracción I del artículo 133, el artículo 995 y se adiciona el párrafo segundo al artículo 153-E, el Título Quinto Ter que incluye los artículos 180-A, 180-B, 180-C, 180-D, 180-E, 180-F y 180-G.

**Texto vigente**

**Título Primero  
PRINCIPIOS GENERALES**

**Artículo 3º. ...**

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

**Artículo 56.** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

**Artículo 133** Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

**Artículo 153-E**

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

**Texto propuesto**

**Título Primero  
PRINCIPIOS GENERALES**

**Artículo 3º. ...**

Todas las personas que trabajan son iguales ante la ley, salvo las diferencias que la misma expresamente señala. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, etnia, discapacidad, sexo o preferencia sexual, edad, credo religioso, doctrina política o condición social o estado de gestación en la mujer; salvo cuando la naturaleza del trabajo a desempeñar requiera de características especiales. Cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación será considerado como discriminatorio.

**Artículo 56.** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

**Artículo 133.** Queda prohibido a los patrones:

1.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, de su sexo o discapacidad;

**Artículo 153-E. ...**

(Párrafo segundo)

Los trabajadores con discapacidad podrán recibir rehabilitación laboral capacitación y desarrollo de habilidades para el trabajo atendiendo a su discapacidad, en estas materias el patrón, podrá solicitar apoyo y orientación de las instituciones públicas y privadas especializadas.

<p><b>Texto vigente</b> <b>TITULO QUINTO TER</b> <b>TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b></p> <p><b>Nota:</b> Los artículos 180-al 180-g, no existen actualmente en la LFT.</p>	<p><b>Texto propuesto</b> <b>TITULO QUINTO TER</b> <b>TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b></p> <p><b>Artículo 180-A.</b> Las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos y obligaciones que ésta Ley establece para los trabajadores, con el propósito de incorporar en condiciones de igualdad y equidad a las personas con discapacidad al trabajo, evitando así situaciones de discriminación, segregación, negación o explotación.</p> <p><b>Artículo 180-B.</b> Trabajador con discapacidad es aquél que PRESENTA una disminución de sus facultades físicas, mentales o sensoriales, QUE NO LE IMPIDE LA REALIZACIÓN O DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.</p> <p><b>Artículo 180-C.</b> La contratación de las personas con discapacidad se sujetará a las reglas siguientes:</p> <p>I.- Deberán ser consideradas en igualdad de condiciones respecto de cualquier otra persona, siempre y cuando la persona con discapacidad acredite su aptitud para ocupar el empleo que pretende y no se ponga en riesgo la salud o la vida de él o de sus compañeros de trabajo, ni se comprometa la seguridad del centro de trabajo.</p> <p>II.- Lo dispuesto por el artículo 134, fracción X, no será considerado como motivo o causa para negar el trabajo a personas con discapacidad, salvo lo dispuesto en la fracción anterior.</p> <p>El patrón que utilice los servicios de una persona con discapacidad solicitará una certificación de la condición, grado, aptitudes y habilidades laborales al Instituto Mexicano del Seguro Social o los Sistemas Nacional y Estatales para el Desarrollo Integral de la Familia a través de Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE).</p> <p>III.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a trabajos compatibles de acuerdo con su condición de discapacidad y aptitudes, siendo el patrón quien informe de forma clara, oportuna y precisa las condiciones del tipo y características del trabajo, considerando las facilidades de accesibilidad, libre desplazamiento y ubicación del trabajo ofertado.</p> <p><b>Artículo 180-D.</b> Las empresas ADECUARÁN sus instalaciones de trabajo, de acuerdo a las normas y reglamentos vigentes, para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de acceso, seguridad y libre desplazamiento, que les permitan efectuar con normalidad sus actividades laborales. Los patrones que realicen en sus instalaciones y equipos las adecuaciones a que se refiere el párrafo anterior serán sujetos de los beneficios fiscales que determinen las disposiciones relativas.</p> <p><b>Artículo 180-E.</b> El trabajo de las personas con discapacidad quedará sujeto a vigilancia de la inspección del trabajo, y a las disposiciones establecidas en las leyes vigentes para la atención e integración de las personas con discapacidad de carácter estatal.</p>
--	--

<p><b>Texto vigente</b></p>	<p><b>Texto propuesto</b> (continua.....) <b>Artículo 180-F.</b> No se podrá dar preferencia a una persona íntegra en sus capacidades físicas, mentales o sensoriales, sobre una persona con discapacidad que califique por encima de la primera para ocupar un puesto vacante.  <b>Artículo 180-G.</b> Para la promoción de empleo, asesoría en capacitación laboral, asesoría de agencias especializadas en bolsa de empleo, asesoría en las categorías o grados de una discapacidad y asistencia técnica para adecuación de instalaciones, los patrones contarán con la asistencia de las instituciones públicas, privadas o sociales que participan con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.</p>
<p><b>Texto vigente</b></p> <p><b>Artículo 995.</b> Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p><b>Texto propuesto</b></p> <p><b>Artículo 995.</b> El patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia y de los trabajadores con discapacidad, quedará obligado a cubrir una indemnización por el equivalente de 50 a 200 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992, misma que se aplicará en beneficio del afectado.</p>

<p>De reformas al primer párrafo del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo. Presentada por el diputado José Gerardo de la Riva Pinal, PRI. Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. <b>Objetivo:</b> Garantizar con certidumbre los derechos de la clase obrera, para que en el supuesto de que sean los trabajadores a quienes les sea adverso el laudo, tengan un plazo legal más amplio que les dé seguridad jurídica, permitiéndoles elaborar con toda acuciosidad y razonamiento los conceptos de violaciones jurídicas que les ocasione. <a href="#">Gaceta Parlamentaria</a>, número 898, miércoles 12 de diciembre de 2001. (370)</p>	
<p><b>Texto vigente</b></p> <p><b>Artículo 945</b> Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.</p>	<p><b>Texto propuesto</b></p> <p><b>Artículo 945.-</b> Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al que surta efectos la notificación.</p>

De reformas a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de trabajo doméstico.

Presentada por la diputada Josefina Hinojosa Herrera, PRI.

Turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.

**Objetivo:** Fijar y precisar sus derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar, así como las obligaciones de las personas que ocupan sus servicios, y que sea la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos quien fije los salarios mínimos profesionales, que deberán pagarse a las y los trabajadores domésticos.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 986-III, miércoles 24 de abril de 2002. (576)

**Artículo Primero.** *Se reforman los artículos 331, 335, se adiciona una fracción IV al artículo 337 y se deroga el artículo 338, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como siguen:*

**Texto vigente**

**Artículo 331.-** Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

**Artículo 335.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

**Artículo 337.** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a III. ....

No existe actualmente en la LFT

**Artículo 338.-** Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

- I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

**Texto propuesto**

**Artículo 331.** Trabajadores domésticos son los que en forma permanente prestan servicios o desempeña actividades propias de la dirección, conservación y/o desenvolvimiento del hogar de una persona o familia, o participen en el cuidado de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, o en trabajos de limpieza, lavandería, jardinería, cocina, conducción de vehículos y otros análogos, cuando se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

**Artículo 335.** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores, *los que en ningún caso serán inferiores a los salarios mínimos legales vigentes para los demás trabajadores que contempla esta Ley.*

**Artículo 337.** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a III. ....

*IV. Inscribir al trabajador doméstico en el régimen obligatorio de seguridad social.*

**Artículo 338. Derogado**

Que reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por el diputado Gumerindo Alvarez Sotelo, PAN.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

**Objetivo:** , Dar importancia al turismo doméstico y fomentar el turismo nacional mediante los denominados "finés de semana largos" que consiste en mover al lunes siguiente el disfrute y goce de ciertos días de descanso obligatorio que señala la Ley Federal del Trabajo, de forma tal que los días de descanso se conviertan en un fin de semana largo y se pueda fomentar entre la población el turismo doméstico con las ventajas que se señalan.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 964, miércoles 20 de marzo de 2002. (467)

**Unico.-** Se reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

**Texto vigente**

**Artículo 74**

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

**Nota.-** El primer párrafo al artículo 74 no existe actualmente en la LFT.

**Texto propuesto**

Artículo 74.- Son días de descanso obligatorio:

- I. a IX. ....

Cuando los días de descanso obligatorio 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo y 20 de noviembre ocurran en martes, miércoles, jueves, viernes o sábado, deberán ser disfrutados por el trabajador el lunes siguiente.

Los días lunes que resulten festivos por aplicación de lo señalado con anterioridad, gozarán en el aspecto remunerativo de los mismos derechos que establece esta ley respecto de los días de descanso obligatorio.

Para los efectos anteriores, el representante del Poder Ejecutivo, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicarán durante el primer mes de cada año los días lunes de descanso.

**Que adiciona el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Presentada por la diputada Patricia Martínez Macías, PAN.

Turnada a la Comisión de Puntos Constitucionales, con opinión de las comisiones de Trabajo y Previsión Social; y de Seguridad Social.

**Objetivo:** Fomentar la paternidad y maternidad responsable al existir por mandato constitucional el que un trabajador que vaya a convertirse en padre acompañe a su pareja y no tenga ningún problema en ausentarse de su trabajo, y que al otorgársele ese derecho esté seguro que nada le ocurrirá a su empleo al ausentarse por ese motivo

[Gaceta Parlamentaria](#), número 967-I, martes 26 de marzo de 2002. (484)

**Artículo Unico.-** Se adiciona el artículo 123, apartado A, fracción V, y apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

**Texto vigente**

Artículo 123.- .....

A. ...

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

B ....

I a X ....

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- ....

b) .....

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. en el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. además, disfrutarán de asistencia medica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) .....

**Texto propuesto**

Artículo 123.- .....

A. ...

El trabajador para acompañar a su cónyuge o **concubina que se encuentre embarazada**, podrá ausentarse de su empleo el día del parto y el día siguiente a este.

I a IV .....

V ...

B ...

I a X ...

XI.

a) ...

b) ...

c) ...

El trabajador para acompañar a su cónyuge o concubina que se encuentre embarazada, podrá ausentarse de su empleo el día del parto y el día siguiente a este.

d) ...

**De Decreto por el que se adiciona un párrafo a los artículos 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, 56 de la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, 83 de la Ley de Aviación Civil, 77 de la Ley de Aeropuertos y 66 de la Ley Federal de Telecomunicaciones** (para que la requisa no se aplique en caso de huelga).  
Presentada por la diputada Alejandra Barrales Magdaleno, PRD.

Turnada a la Comisión de Comunicaciones y Transportes.

**Objetivo:** Adicionar a los artículos que contemplan la figura de la "requisa" un párrafo que establezca que ésta no podrá en ningún caso aplicarse a la huelga.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 586, viernes 8 de septiembre de 2000. (5)

**Iniciativa de Decreto por el que se adiciona un último párrafo a los artículos 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, 56 de la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario; 86 de la Ley de Aviación Civil, 77 de la Ley de Aeropuertos y 66 de la Ley Federal de Telecomunicaciones**

**Texto vigente**

**Artículo 112.-** En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello, como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiere avenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes y los perjuicios, tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anterior y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la Nación.  
En el caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la Nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna.

**Artículo 56.-** En caso de desastre natural, de guerra, de grave alteración del orden público o cuando se prevea algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno Federal podrá hacer la requisa de las vías generales de comunicación ferroviaria, los equipos ferroviarios, los servicios auxiliares y demás bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno Federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía requisada cuando lo considere necesario. La requisa se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.  
El Gobierno Federal, salvo en el caso de guerra internacional, indemnizará a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. Si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomará como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisa. Cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje.

**Texto propuesto**

**Artículo primero.** Se adiciona el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, para quedar como sigue:  
Artículo 112. ...

...

**En ningún supuesto la requisa podrá ser aplicada en caso de huelga.**

**Artículo segundo.** se adiciona un último párrafo al artículo 56 de la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, para quedar como sigue.

Artículo 56. ...

**En ningún supuesto la requisa podrá ser aplicada en caso de huelga.**

**Texto vigente**

**Artículo 83.-** En caso de desastre natural, de guerra, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno Federal podrá hacer la requisa de las aeronaves y demás equipo de los servicios públicos de transporte aéreo, de los bienes muebles e inmuebles necesarios y disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno Federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la sociedad sujeta a la requisa cuando lo considere necesario. La requisa se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.

El Gobierno Federal, salvo en el caso de guerra internacional, indemnizará a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. Si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomará como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisa. Cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje.

**Artículo 77.-** En caso de desastre natural, guerra, grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno Federal podrá hacer la requisa de los aeropuertos, los servicios aeroportuarios y complementarios, así como de los demás bienes muebles e inmuebles y disponer de todo ello como juzgue conveniente. El Gobierno Federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere a servicio de la requisada cuando lo considere necesario. La requisa se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.

El Gobierno Federal, salvo en el caso de guerra o conflicto armado internacionales, indemnizará a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. Si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomará como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisa. Cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje.

**Artículo 66 .-** En caso de desastre natural, de guerra, de grave alteración del orden público o cuando se prevea algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno federal por conducto de la secretaria podrá hacer la requisa de las vas generales de comunicación a que se refiere esta ley y de los bienes muebles e inmuebles necesarios para operar dichas vas y disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. el gobierno federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía requisada cuando lo considere necesario. la requisa se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.

El gobierno federal, salvo en el caso de guerra, indemnizara a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijaran por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomara como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisa. cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje. los derechos de los trabajadores se respetaran conforme a la ley de la materia.

**Texto propuesto**

**Artículo tercero.** Se adiciona un último párrafo al artículo 86 de la Ley de Aviación Civil, para quedar como sigue:

Artículo 83. ...

...

**En ningún supuesto la requisa podrá ser aplicada en caso de huelga.**

**Artículo cuarto.** Se adiciona un último párrafo al artículo 77 de la Ley de Aeropuertos, para quedar como sigue:

Artículo 77. ...

...

**En ningún supuesto la requisa podrá ser aplicada en caso de huelga.**

**Artículo quinto.** Se adiciona un último párrafo al artículo 66 de la Ley Federal de Telecomunicaciones, para quedar como sigue:

Artículo 66. ...

...

**En ningún supuesto la requisa podrá ser aplicada en caso de huelga.**



**De reformas a la Ley Federal del Trabajo**

Presentada por el diputado Luis Herrera Jiménez, PRD.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

**Objetivo:** Obligar a las autoridades públicas y patronos a que se abstengan de influir en el funcionamiento de los sindicatos y evitar el corporativismo partidista.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 620, viernes 27 de octubre de 2000. (35)

**Iniciativa de decreto por la que se adiciona un último párrafo al artículo 357, 359, un segundo párrafo al artículo 373, así como los artículos 369 bis, 370 A, 370 B, 370 C, 373 A, 373 B, 373 C, 388 bis, 395 bis, 1011 y 1012, se reforman los artículos 365, 368, 369, 370, 371, fracciones IV, V, VII, IX y X, 377, 380, 384, 389, 390 y 395, se derogan los artículos 366, 367 y 385 de la Ley Federal del Trabajo**

**Texto vigente**

**Artículo 357.-** Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

**Artículo 359.-** Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

**Artículo 365.-** Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

**Texto propuesto**

**Artículo Primero.-** Se adicionan dos párrafos al artículo 357 para quedar como sigue:

**Artículo 357.-** Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

**Queda prohibida la afiliación obligatoria de los trabajadores y los empresarios, individual o colectivamente a los partidos políticos. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal. Cualquier injerencia de esta naturaleza será sancionada en los términos que disponga esta ley.**

**Artículo Segundo.-** Se adiciona el artículo 359 para quedar como sigue:

**Artículo 359.** Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción, **respetando los lineamientos que esta ley establece con el propósito de garantizar la democracia interna.**

**Artículo Tercero.-** Se reforma el artículo 365 para quedar como sigue:

**Artículo 365.** Los sindicatos deberán inscribirse exclusivamente con fines de publicidad en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. Para la inscripción se deberá presentar:

- I. Copia del acta de la asamblea constitutiva;
  - II. Copia del acta de elección de la mesa directiva;**
  - III. Copia de los estatutos; y
  - IV. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona que faculten los estatutos sindicales para tal efecto. No podrá negarse la inscripción a quien cumpla con estos requisitos. El sindicato actualizará con fines estadísticos en forma semestral, el número de sus miembros. Las reformas de sus estatutos y los cambios a su directiva los pondrá en conocimiento del Registro en un plazo no mayor de diez días después de que ocurran.**

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>Artículo 366.-</b> El registro podrá negarse únicamente:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;</li><li>II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y</li><li>III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.</li></ol> <p>Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.</p> <p>Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p> <p><b>Artículo 367.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p><b>Artículo 368.-</b> El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.</p> <p><b>Artículo 369.-</b> El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. En caso de disolución; y</li><li>II. Por dejar de tener los requisitos legales.</li></ol> <p>La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.</p> <p><b>Nota:</b> El artículo 369-bis no existe actualmente en la LFT.</p> <p><b>Artículo 370.-</b> Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.</p>	<p>(Continua.....)</p> <p><b>Artículo Cuarto.-</b> Se derogan los artículos 366 y 367 para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 366.- Derogado.</b></p> <p><b>Artículo 367.- Derogado.</b></p> <p><b>Artículo Quinto.</b> Se reforman los artículos 368 y 369 para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 368.- Los sindicatos legalmente constituidos deberán depositar ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, la documentación requerida. En caso de que esta documentación presente deficiencias, se requerirá su inmediata adecuación, sin que ello obstaculice la inscripción del sindicato. El Registro Público entregará de inmediato la constancia correspondiente, dará publicidad al acto del nacimiento de un nuevo sindicato en el término de siete días hábiles y enviará en el mismo lapso la constancia de inscripción a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.</b></p> <p><b>Artículo 369.- La inscripción del sindicato en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos y su personalidad jurídica podrán cancelarse únicamente en los siguientes casos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Cuando pierdan la totalidad de su membresía;</li><li>II. En caso de disolución y</li><li>III. Por simulación en la constitución de un sindicato, debidamente acreditada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.</li></ol> <p><b>Artículo Sexto.</b> Se adiciona el artículo 369 bis y se reforma el artículo 370 para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 369 bis.- En caso de que cualquier persona con interés jurídico o autoridad laboral consideren que existe un acto de simulación en la constitución del sindicato, sea porque resulte falsa la documentación presentada o porque no se proponga el estudio, mejoramiento o defensa de los intereses de los trabajadores, deberá promoverse la cancelación de la inscripción y de la personalidad jurídica del sindicato mediante el correspondiente juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, donde el demandado disfrutará de plenas garantías.</b></p> <p><b>Artículo 370.-</b> Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su inscripción en el <b>Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos</b> por vía administrativa.</p>

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>Nota:</b> Los artículos 370-A, 370-B, y 370-C, actualmente no están vigentes en la LFT.</p>	<p>(Continúa...)</p> <p><b>Artículo Séptimo.-</b> Se adicionan los artículos 370 A, 370 B, y 370 C para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 370 A.-</b> El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos será un organismo público autónomo, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Estará a cargo del trámite de inscripción de los sindicatos, de sus directivas, de los contratos colectivos de trabajo y convenios ley. Asimismo, elaborará un padrón de las organizaciones existentes y de su membresía, que se actualizará semestralmente. La información disponible en el Registro, podrá ser consultada por el público en general.</p> <p><b>Artículo 370 B.-</b> El titular del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos deberá ser un profesional de reconocido prestigio, nombrado por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a propuesta de los sindicatos, patrones y asociaciones de profesionales, así como las encargadas de la defensa de los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 370 C.-</b> El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos deberá establecer unidades de recepción de documentación y entrega de constancias en todos los estados de la República.</p>
<p><b>Artículo 371.-</b> Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Denominación que le distinga de los demás;</li><li>II. Domicilio;</li><li>III. Objeto;</li><li>IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;</li><li>V. Condiciones de admisión de miembros;</li><li>VI. Obligaciones y derechos de los asociados;</li><li>VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:<ol style="list-style-type: none"><li>a). La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.</li></ol></li></ol>	<p><b>Artículo Octavo.-</b> Se reforma el artículo 371 para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 371.-</b> Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Denominación que le distinga de los demás;</li><li>II. Domicilio;</li><li>III. Objeto;</li><li>IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá <b>que el sindicato ha sido constituido</b> por tiempo indeterminado;</li><li>V. Condiciones de admisión de miembros, <b>así como de la participación de aquellos que sean trabajadores inactivos;</b></li><li>VI. Obligaciones y derechos de los asociados;</li><li><b>VII. Nacionalidad;</b></li><li>VIII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:<ol style="list-style-type: none"><li>a). La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.</li></ol></li></ol>

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p>b). Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.</p> <p>c). El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.</p> <p>d). La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.</p> <p>e). Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p> <p>f). La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g). La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;</p>	<p>(Continua...)</p> <p>b). Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.</p> <p>c). El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.</p> <p>d). La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.</p> <p>e). Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p> <p>f). La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g). La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;</p>
<p>VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;</p>	<p>IX. Formas de convocar a asamblea general, seccional o de delegados, época de celebración de las asambleas ordinarias, que deberán tener lugar por lo menos cada seis meses, y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concorra <b>por lo menos cincuenta y uno por ciento</b> del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección <b>o de los delegados</b>, por lo menos. <b>Los estatutos determinarán las modalidades para recoger la votación de sus miembros.</b></p>
<p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;</p> <p>X. Período de duración de la directiva;</p> <p>XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p> <p>XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas;</p> <p>XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.</p>	<p>X. Procedimiento para la elección de la directiva y periodo de duración de la misma. <b>La elección de la directiva, deberá realizarse mediante voto universal, directo y secreto de los miembros del sindicato;</b></p> <p>XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p> <p>XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas;</p> <p>XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.</p>

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>Artículo 373.-</b> La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p> <p><b>Nota:</b> Los artículos 373-A, 373-B, y 373-C y los incisos de este último, no existen actualmente en la LFT.</p>	<p>(Continúa .....)</p> <p><b>Artículo Noveno.-</b> Se adiciona el segundo párrafo del artículo 373 para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 373.-</b> La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.  <b>La directiva deberá poner a disposición de los miembros del sindicato que lo soliciten el estado financiero del sindicato o de la sección. La negativa de presentar la información por parte de los representantes sindicales que hubiesen sido requeridos para ello, será sancionada conforme lo establece esta ley.</b></p> <p><b>Artículo Décimo.-</b> Se adicionan los artículos 373 A, 373 B y 373 C para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 373 A.-</b> La directiva del sindicato será responsable ante éste en los mismos términos y condiciones que lo son los mandatarios en el derecho común.</p> <p><b>Artículo 373 B.-</b> Queda estrictamente prohibido y será sancionado conforme lo dispone esta ley cualquier acto de injerencia patronal en el proceso de sindicalización y/o cualquier otro ejercicio de los derechos colectivos.</p> <p><b>Artículo 373 C.-</b> Se entiende que hay injerencia patronal cuando:</p> <p>I. Se proporcione ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esta ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos;</p> <p>II. Se ejerza cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que ingresen o no a una organización sindical o durante los procedimientos de recuento. La aplicación de la cláusula de exclusión por admisión, contenida en un contrato colectivo no se considerará un acto de presión;</p> <p>III. Se amenace a los trabajadores con el cierre de la empresa o dependencia, o con la pérdida del empleo o el despido; se prometan beneficios o trabajo; se ejerza cualquier tipo de violencia sobre éstos encaminada a impedir, desalentar o influir en el proceso de formación de un sindicato, en la sindicalización o en la determinación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo.</p> <p>IV. Se despida a los miembros de la directiva o a los delegados sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contado a partir de la terminación de las mismas; y</p> <p>V. Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos injustificados o de cualquier otra forma.</p>

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>Artículo 377.-</b> Son obligaciones de los sindicatos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;</li><li>II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y</li><li>III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.</li></ol> <p><b>Artículo 380.-</b> En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p><b>Artículo 384.-</b> Las Federaciones y Confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las Federaciones y Confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.</p> <p><b>ARTICULO 385.-</b> Para los efectos del Artículo anterior, las Federaciones y Confederaciones remitirán por duplicado:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</li><li>II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;</li><li>III. Copia autorizada de los estatutos; y</li><li>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.</li></ol> <p>La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del Artículo 365.</p>	<p>(Continua.....)</p> <p><b>Artículo Décimo Primero.-</b> Se reforman los artículos 377, 380 y 384 para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 377.-</b> Son obligaciones de los sindicatos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Comunicar al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, con fines estadísticos y de publicidad, dentro del término de diez días, los cambios de su directiva y la modificación de sus estatutos, acompañando, por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;</li><li>II. Informar a la misma autoridad semestralmente de las altas y bajas de sus miembros; y</li><li>III. <b>Proporcionar al trabajador copia de los estatutos y del contrato colectivo de trabajo o contrato ley vigente que regula sus condiciones de trabajo.</b></li></ol> <p><b>Artículo 380.-</b> En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determine <b>la asamblea de trabajadores.</b></p> <p><b>Artículo 384.-</b> Las federaciones, confederaciones <b>se inscribirán en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. A tal efecto presentarán:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Copia del acta de la asamblea constitutiva;</li><li>II. Copia de los estatutos; y</li><li>III. <b>Nombre de las organizaciones que las integran.</b></li></ol> <p><b>Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona que faculden los estatutos sindicales para tal efecto.</b></p> <p><b>Artículo Décimo Segundo.-</b> Se deroga el artículo 385 para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 385.-</b> Derogado.</p>

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>Nota:</b> El artículo 388 bis no existe actualmente en la LFT.</p> <p><b>ARTICULO 389.-</b> La pérdida de la mayoría a que se refiere el Artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</p> <p><b>ARTICULO 390.-</b> El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.</p>	<p>(Continua.....)</p> <p><b>Artículo Décimo Tercero.-</b> Se adiciona el artículo 388 bis para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 388 bis.-</b> Cuando se demande de un patrón la celebración de un contrato colectivo, aquél tendrá la obligación de hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien en un plazo no mayor de cinco días lo notificará a los trabajadores mediante cédula que se colocará en lugar visible del centro de trabajo. El desacato de esta obligación hace nulo de pleno derecho el contrato que se celebre. Si transcurrido un plazo de treinta días contados a partir de la notificación de la junta a los trabajadores, resultare la existencia de dos o más sindicatos con interés en la celebración del contrato colectivo, se realizará un recuento por votación directa y secreta para determinar quién representa a la mayoría y a quién corresponde la titularidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 941. La Junta de Conciliación y Arbitraje garantizará que el proceso cumpla con las garantías democráticas de transparencia y equidad. Cuando se demande la titularidad de un contrato vigente, deberá igualmente acreditarse esa mayoría con un procedimiento semejante.</p> <p><b>Artículo Décimo Cuarto.-</b> Se reforman los artículos 389 y 390 para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 389.-</b> La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje <b>como resultado del correspondiente recuento</b>, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</p> <p><b>Artículo 390.-</b> El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. <b>Se entregará un ejemplar a cada una de las partes y se depositará otro en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, el que estará obligado a proporcionar al público, previa solicitud, copia de los contratos depositados. Será obligación de las empresas entregar a sus trabajadores una copia del contrato colectivo, a más tardar sesenta días después de su celebración y revisión.</b> El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.</p>

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>ARTICULO 395.-</b> En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p>	<p><b>Artículo Décimo Quinto.-</b> Se reforma el segundo párrafo del artículo 395 para quedar como sigue: <b>Artículo 395.-</b> En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.</p>
<p><b>Nota:</b> El artículo 395-bis no existe actualmente en la LFT.</p>	<p><b>Artículo Décimo Sexto.-</b> Se adicionan los artículos los artículos 395 bis, 1011 y 1012 para quedar como sigue:</p>
<p><b>Nota:</b> Los artículos 1011 y 1012, no existen actualmente en la LFT.</p>	<p><b>Artículo 395 bis.-</b> Corresponderá a la asamblea de trabajadores otorgar a la directiva sindical por votación mayoritaria, la facultad de negociar con el patrón y pactar, en su caso, la incorporación o supresión de la cláusula de exclusión por ingreso.</p>
	<p><b>Artículo 1011.-</b> A las autoridades que cometan actos de injerencia en la vida de los sindicatos se les impondrá multa por el equivalente de 15 a 300 veces el salario mínimo general, con independencia de las sanciones previstas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.</p>
	<p><b>Artículo 1012.-</b> Se impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo a la directiva de los sindicatos que se niegue a poner a disposición de los trabajadores el estado financiero del sindicato o de la sección, cuando haya sido requerida para ello. Esta sanción será independiente de la que se establezca en los estatutos sindicales y del delito que se pueda tipificar en la ley respectiva.</p>



## INICIATIVAS DE REFORMA EN MATERIA LABORAL

---

De reformas a la Ley Federal de Cinematografía.

Presentada por el diputado Félix Salgado Macedonio, PRD.

Turnada a las Comisiones Unidas de Radio, Televisión y Cinematografía; y de Cultura.

**Objetivo:** Reformar el texto actual del artículo 37 de dicha ley por ser contrario a los principios de equidad, justicia e igualdad consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como en la Ley Federal del Trabajo pues coarta el legítimo derecho que asiste a otros sindicatos legalmente constituidos y debidamente registrados ante las autoridades correspondientes de participar en el comité técnico al que queda referido

[Gaceta Parlamentaria](#), número 871, jueves 1 de noviembre de 2001. (278)

**Unico.-** Se modifica el párrafo segundo del artículo 37 de la Ley Federal de Cinematografía para quedar como sigue:

### **Texto vigente**

**Artículo 37.-** El fideicomiso contará con un Comité Técnico que se encargará de evaluar los proyectos y asignar los recursos.

Dicho Comité se integrará por: Un representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; uno del Instituto Mexicano de Cinematografía; uno por la Academia Mexicana de Ciencias y Artes Cinematográficas; uno del Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana, uno de los productores, uno de los exhibidores y uno de los distribuidores, a través de sus organismos representativos.

### **Texto propuesto**

**Artículo 37.-** El fideicomiso contará con un Comité Técnico que se encargará de evaluar los proyectos y asignar los recursos.

Dicho Comité se integrará por: Un representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; uno del Instituto Mexicano de Cinematografía; uno por la Academia Mexicana de Ciencias y Artes Cinematográficas: **uno designado de común acuerdo por los diversos sindicatos de cinematografistas de la República Mexicana**, uno de los productores, uno de los exhibidores y uno de los distribuidores, a través de sus organismos representativos.

De Decreto que deroga diversas disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicación, Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, de la Ley de Aviación Civil, Ley de Aeropuertos y de la Ley Federal de Telecomunicaciones (en materia de requisa).

Presentada por el diputado Juan Carlos Regis Adame, PT.

Turnada a las Comisiones de Justicia y Derechos Humanos y de Trabajo y Previsión Social.

**Objetivo:** Derogar de los ordenamientos citados, los artículos que contemplen la requisa, pues los efectos que se observan por la aplicación de esta figura jurídica tiene graves consecuencias, una de ellas y posiblemente la más significativa es la violación que hace a los derechos laborales alcanzados por los sindicatos.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 627, jueves 9 de noviembre de 2000. (43)

**Decreto por el que se Derogan diversas disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicación, Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, de la Ley de Aviación Civil, Ley de Aeropuertos y de la Ley Federal de Telecomunicaciones.**

**Texto vigente**

**Artículo 112.-**En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello, como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiere avenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes y los perjuicios, tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anterior y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la Nación.

En el caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la Nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna.

**CAPITULO IX De la requisa**

**Artículo 56.-** En caso de desastre natural, de guerra, de grave alteración del orden público o cuando se prevea algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno Federal podrá hacer la requisa de las vías generales de comunicación ferroviaria, los equipos ferroviarios, los servicios auxiliares y demás bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno Federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía requisada cuando lo considere necesario. La requisa se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.

El Gobierno Federal, salvo en el caso de guerra internacional, indemnizará a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. Si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomará como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisa. Cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje.

**Texto propuesto**

**Artículo Primero:** Se deroga el artículo 112, de la Ley de Vías Generales de Comunicación, para quedar como sigue:

**Artículo 112.- (Derogado)**

**Artículo Segundo:** Se deroga el Capítulo IX artículo 56, de la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, para quedar como sigue:

**Capítulo IX De la requisa**

**Artículo 56.- (Derogado)**



**Texto vigente**

**CAPITULO XVII De la requisita**

**Artículo 83.-** En caso de desastre natural, de guerra, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno Federal podrá hacer la requisita de las aeronaves y demás equipo de los servicios públicos de transporte aéreo, de los bienes muebles e inmuebles necesarios y disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno Federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la sociedad sujeta a la requisita cuando lo considere necesario. La requisita se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.

El Gobierno Federal, salvo en el caso de guerra internacional, indemnizará a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. Si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomará como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisita. Cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje.

**CAPITULO XIII**

**De la requisita**

**Artículo 77.** En caso de desastre natural, guerra, grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno Federal podrá hacer la requisita de los aeropuertos, los servicios aeroportuarios y complementarios, así como de los demás bienes muebles e inmuebles y disponer de todo ello como juzgue conveniente. El Gobierno Federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere a servicio de la requisada cuando lo considere necesario. La requisita se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.

El Gobierno Federal, salvo en el caso de guerra o conflicto armado internacionales, indemnizará a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. Si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomará como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisita. Cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje.

**Texto propuesto**

**Artículo Tercero:** Se deroga el Capítulo XVII artículo 83, de la Ley de Aviación Civil, para quedar como sigue:

**Capítulo XVII**

**De la requisita Artículo 83.- (Derogado)**

**Artículo Cuarto:** Se deroga el Título XIII, artículo 77 de la Ley de Aeropuertos.

**Título XII De la requisita**

**Artículo 77.- (Derogado)**

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>CAPITULO VII De la requisita</b></p> <p><b>Artículo 66.-</b> En caso de desastre natural, de guerra, de grave alteración del orden público o cuando se prevea algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno Federal por conducto de la Secretaría podrá hacer la requisita de las vías generales de comunicación a que se refiere esta Ley y de los bienes muebles e inmuebles necesarios para operar dichas vías y disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno Federal podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía requisada cuando lo considere necesario. La requisita se mantendrá mientras subsistan las condiciones que la motivaron.</p> <p>El Gobierno Federal, salvo en el caso de guerra, indemnizará a los interesados, pagando los daños y perjuicios a su valor real. Si no hubiere acuerdo sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y en el caso de los perjuicios, se tomará como base el promedio del ingreso neto en el año anterior a la requisita. Cada una de las partes cubrirá la mitad de los gastos que se originen por el peritaje. Los derechos de los trabajadores se respetarán conforme a la ley de la materia.</p>	<p><b>Artículo Quinto:</b> Se deroga el Capítulo VII, artículo 66 de la Ley Federal de Telecomunicaciones.</p> <p><b>Capítulo VII De la requisita</b></p> <p><b>Artículo 66.- (Derogado)</b></p>

**Iniciativa de reformas a la Ley del Seguro Social y a la Ley Federal del Trabajo.**

(reforma a la Ley del Seguro Social en sus artículos 102, 103 y 107; y a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 133, fracción I,).

**Presenta:** Senadora Addy Joaquín Coldwell, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional.

**Fecha de presentación:** Sesión del 6 de diciembre de 2001

**Comisiones dictaminadoras:** Comisiones Unidas de Hacienda y Crédito Público, de Salud y Seguridad Social, de Jubilados y Pensionados, de Trabajo y Previsión Social; de Estudios Legislativos y Comisión de Equidad y Género.

**Objetivo:** Las reformas que se proponen tienen como finalidad que en la Ley Federal del Trabajo, y en la Ley del Seguro Social, se evite que los empleadores o patrones exijan a las mujeres, que se quieran emplear, el requisito del certificado de no gravidez. Requisito que va en menoscabo de la dignidad y las ponen en desventaja para la obtención de un trabajo.

**Iniciativa con proyecto de decreto que reforma a la ley del seguro social, en sus artículos 102, 103 y 107; y a la ley federal del trabajo en su artículo 133 fracción I.**

**Texto vigente**

**Artículo 102.-** Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y III.- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

**Artículo 103.-** El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

**ARTÍCULO 107.-** Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

- I.- A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- II.- A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y
- III.- Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.

**ARTICULO 133.** Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II a IX .....

**Texto propuesto**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Se deroga el artículo 102 y se Reforman los artículos 103 y 107 todos de la Ley del Seguro Social para quedar como sigue:

**102.- Se deroga.**

**Artículo 103.-** El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecido por esta ley.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

**Artículo 107.-** Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

- I.- A los patrones les corresponderá pagar el cuarenta por ciento de dicha cuota;
- II.- A los trabajadores les corresponderá pagar el veinte por ciento de la misma, y
- III.- Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cuarenta por ciento restante.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Se reforma el artículo 133 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones:

- I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo; así como exigir o solicitar a las mujeres la presentación de certificado médico de no embarazo, como condición indispensable para la contratación.

**Iniciativa de Reformas a la Ley del ISSSTE y a la Ley del INFONAVIT.**

**Presenta:** Senadora Yolanda González Hernández del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional.

**Fecha de presentación:** Sesión del 6 de diciembre de 2001

**Comisiones dictaminadoras:** Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; de Hacienda y Crédito Público; y de Estudios Legislativos, Segunda.

**Objetivo:** Darle mayor protección y certeza jurídica al trabajador en activo que tenga un crédito con vivienda, tanto con el ISSSTE como con el INFONAVIT, y que cuando dejen de percibir ingresos salariales por recorte y desempleo, al suspender o congelar los pagos de amortización que tenga que hacer por concepto de capital e intereses, evitando que la deuda se eleve de manera desproporcionada, y los débitos se vuelvan impagables, entre otras, solicitamos mediante reglas claras y justas, precisas y explícitas que vienen consideradas en la iniciativa, la causa de no intereses durante el tiempo que el trabajador no perciba ingreso salarial.

Iniciativa de decreto por la que se reforma el artículo 113 y se adiciona el artículo 114 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), y se reforma y adiciona el artículo 41 de la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (**INFONAVIT**).

**Texto vigente**

**Artículo 113.-** Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios a las dependencias o entidades sujetas al régimen de beneficios que otorga esta Ley y hubiere recibido un préstamo a cargo del fondo, se le otorgará una prórroga sin causa de intereses en los pagos de amortización que tenga que hacer por concepto de capital e intereses. La prórroga tendrá un plazo máximo de doce meses y terminará anticipadamente cuando el trabajador vuelva a prestar servicios a alguna de las dependencias o entidades públicas.

Para los efectos del párrafo anterior, también se entenderá que un trabajador ha dejado de prestar servicios cuando transcurra un período mínimo de doce meses sin laborar en ninguna de las dependencias o entidades por suspensión temporal de los efectos del nombramiento o cese, a menos que exista litigio pendiente sobre la subsistencia de su designación o nombramiento.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública a que se refiere esta Ley seguirán haciendo los depósitos del 5% para el Fondo de la vivienda, sobre los sueldos o salarios de los trabajadores que disfruten licencia por enfermedad en los términos del artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado y 23 de la presente Ley, así como de los que sufran suspensión temporal de los efectos de su nombramiento conforme a las fracciones I y II del artículo 45 de la citada Ley Federal de los Trabajadores del Estado, debiendo suspenderse dicho depósito a partir de la fecha en que cese la relación de trabajo.

La existencia del supuesto a que se refiere este artículo deberá comprobarse ante el Instituto.

**Texto propuesto**

**Artículo primero.-** Se reforma el párrafo primero del artículo 113 y se adiciona el artículo 114 de la Ley del ISSSTE, que en la Ley vigente se encuentra derogado, para quedar como sigue.

**Artículo 113.-** Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios a las dependencias o entidades sujetas al régimen de beneficios que otorga esta ley y hubiere recibido un préstamo a cargo del fondo, se suspenderán los pagos de las amortizaciones que tenga que hacer por concepto de capital e intereses, conforme a lo siguiente:

- a). No se causarán intereses durante el tiempo que dure el trabajador sin prestar sus servicios a las dependencias o entidades a que se refiere este párrafo.
- b). Durante la suspensión, los pagos de principal se capitalizarán al saldo insoluto del crédito.
- c). La suspensión terminará automáticamente cuando el trabajador vuelva a prestar sus servicios a alguna de las dependencias o entidades públicas.
- d). La suspensión se concederá por el Fondo por periodos de 12 meses a solicitud del trabajador presentada para el primer período, dentro de los 60 días siguientes a que deje de prestar sus servicios a las dependencias o entidades públicas, acompañada de la constancia respectiva de que dejó de prestar sus servicios. Los periodos subsecuentes podrán solicitarse 30 días antes del vencimiento de cada anualidad por el titular del crédito de vivienda que manifieste, bajo protesta de decir verdad y su más estricta responsabilidad, que no desarrolla trabajo remunerado por dependencias o entidades públicas o empresas privadas.
- e). Es obligación y responsabilidad del titular del crédito de vivienda comunicar al Fondo en el caso de que empiece a prestar sus servicios, así sea a dependencias o empresas no sujetas al régimen de beneficios que otorga esta ley, dentro de los 30 días siguientes a que ello ocurra, y acudir dentro de ese lapso a convenir con el Fondo la reanudación de los pagos de amortización de su vivienda, en los términos, montos y condiciones que al efecto se estipulen. El incumplimiento de esta obligación por parte del titular determinará la terminación de la suspensión y el ejercicio de las acciones correspondientes por parte del Fondo. ....

<p><b>Texto vigente</b></p> <p><b>Artículo 114</b> (Se deroga).</p> <p><b>Artículo 41.-</b> El trabajador tendrá el derecho de elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho Fondo. Cuando un trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de percibir ingresos salariales, prórrogas en los pagos de la amortización que tenga que hacer por concepto de capital e intereses ordinarios. Para tal efecto, el trabajador acreditado deberá presentar su solicitud al Instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que deje de percibir ingresos salariales. Durante dichas prórrogas los pagos de principal y los intereses ordinarios que se generen se capitalizarán al saldo insoluto del crédito. En caso de que el trabajador no solicite la prórroga en el plazo de 30 días, ésta no se le autorizará. Las prórrogas que se otorguen al trabajador de conformidad con el párrafo anterior no podrán ser mayores de doce meses cada una, ni exceder en su conjunto más de veinticuatro meses y terminarán anticipadamente cuando el trabajador inicie una nueva relación laboral. En caso de que hayan transcurrido treinta años contados a partir de la fecha de otorgamiento del crédito, el Instituto lo liberará del saldo pendiente, excepto en caso de pagos omisos del trabajador o por prórrogas concedidas.</p>	<p><b>Texto propuesto</b></p> <p><b>Artículo 114.-</b> Cuando un trabajador sea jubilado o pensionado en los términos de esta Ley y hubiere recibido un préstamo a cargo del Fondo, se le realizará un estudio socioeconómico para determinar el monto de los pagos de las amortizaciones que tenga que hacer por concepto de capital e intereses, mismo que no podrá exceder del 20% de lo que reciba el trabajador por su jubilación o pensión. En todo caso, al cumplir quince años de pagos de las amortizaciones de un trabajador jubilado o pensionado, se cancelará el adeudo a cargo del trabajador y el Fondo absorberá el saldo insoluto. Artículo segundo.- Se reforma el párrafo segundo y se deroga el párrafo tercero, quedando el párrafo cuarto como tercero, y se adiciona un párrafo cuarto del artículo 41 de la Ley del INFONAVIT, para quedar como sigue.</p> <p><b>Artículo 41</b> Cuando un trabajador deje de percibir ingresos salariales y hubiere recibido un préstamo a cargo del Instituto, se suspenderán los pagos de las amortizaciones que tenga que hacer por concepto de capital e intereses, conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) No se causarán intereses durante el tiempo que dure el trabajador sin percibir ingresos salariales a que se refiere este párrafo.</li><li>b) Durante la suspensión, los pagos de principal se capitalizarán al saldo insoluto del crédito.</li><li>c) La suspensión terminará automáticamente cuando el trabajador inicie una nueva relación laboral.</li><li>d) La suspensión se concederá por el Instituto por períodos de 12 meses a solicitud del trabajador presentada para el primer período, dentro de los 60 días siguientes a que deje de percibir ingresos salariales, acompañada de la constancia respectiva de que dejó de prestar sus servicios. Los períodos subsecuentes podrán solicitarse 30 días antes del vencimiento de cada anualidad por el titular del crédito de vivienda que manifieste, bajo protesta de decir verdad y su más estricta responsabilidad, que no desarrolla trabajo remunerado por dependencias o entidades públicas o empresas privadas.</li><li>e) Es obligación y responsabilidad del titular del crédito de vivienda de comunicar al Instituto en el caso de que empiece una nueva relación laboral, dentro de los 30 días siguientes a que ello ocurra, y acudir dentro de ese lapso a convenir con el Fondo la reanudación de los pagos de amortización de su vivienda, en los términos, montos y condiciones que al efecto se estipulen. El incumplimiento de esta obligación por parte del titular, determinará la terminación de la suspensión y el ejercicio de las acciones correspondientes por parte del Fondo.</li></ul> <p>Cuando un trabajador sea jubilado o pensionado en los términos de esta Ley y hubiere recibido un préstamo a cargo del Fondo, se le realizará un estudio socioeconómico para determinar el monto de los pagos de las amortizaciones que tenga que hacer por concepto de capital e intereses, mismo que no podrá exceder del 20% de lo que reciba el trabajador por su jubilación o pensión. En todo caso, al cumplir quince años de pagos de las amortizaciones de un trabajador jubilado o pensionado, se cancelará el adeudo a cargo del trabajador y el Fondo absorberá el saldo insoluto. Artículo tercero.- En ambas reformas legales se incluirá un artículo transitorio único, de acuerdo a lo siguiente:</p>
---	---



**Iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Presenta:** Senador Francisco Fraile García, del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional el día 6 de febrero del 2002.

**Fecha de presentación:** Sesión del 15 de marzo de 2002

**Comisiones dictaminadoras:** Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos Segunda.

**Objetivo:** Brindar a los trabajadores las condiciones adecuadas para la realización de su actividad, sin discriminación o condicionando su estancia, así como el respeto a la decisión de elegir a sus representantes sindicales.

**Iniciativa de decreto por el que se reforman los artículos 1º, 5º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

**Texto vigente**

**ARTICULO 1.-**

.....  
.....

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**ARTICULO 5.-** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo ilícitos. el ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

**Texto propuesto**

**ARTICULO UNICO.-** Se reforma el párrafo tercero del artículo 1º, el párrafo primero del artículo 5º, y la fracción XVI del Apartado A, y fracción X del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

**"Artículo 1º.- ...**

.....

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad las capacidades diferentes, la condición social o laboral, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**Artículo 5º.-** A ninguna persona se le podrá **impedir, condicionar o coaccionar** para que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que más le acomode siendo lícitos...

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

<i>Texto vigente</i>	<i>Texto propuesto</i>
<p><b>Artículo 123.-</b> .....</p> <p>.....</p> <p><b>A.-</b> ...</p> <p>I.- ... XV.- ...</p> <p><b>XVI.-</b> Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;</p> <p>XVII. ... XXXI.- ...</p> <p><b>B.-</b> ...</p> <p>I.- ... IX. ....</p> <p><b>X.-</b> Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;</p> <p>XI.- ... XIV.- ...</p>	<p><b>Artículo 123.-</b> .....</p> <p>.....</p> <p><b>A.-</b> ...</p> <p>I.- ... XV.- ...</p> <p><b>XVI.-</b> Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, eligiendo a sus dirigentes por el voto libre y secreto y de igual manera, para la conformación de asociaciones profesionales, etcétera;</p> <p>XVII. ... XXXI.- ...</p> <p><b>B.-</b> ...</p> <p>I.- ... IX. ....</p> <p><b>X.-</b> Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse, <b>formando sindicatos, eligiendo a sus dirigentes por el voto libre y secreto</b> para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.</p> <p>XI.- ... XIV.- ...</p>

**Iniciativa con proyecto de Ley que propone modificar el primer párrafo del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adicionando un segundo párrafo; así como también modificando el primer párrafo y adicionando con un segundo, el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria, del apartado "B" del mismo Artículo Constitucional.**

**Presenta:** Senador: Demetrio Sodi de la Tijera, Grupo Parlamentario: Partido de la Revolución Democrática

**Fecha de presentación:** Sesión del 31 de Octubre de 2000

**Comisiones dictaminadoras:** Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos.

**Objetivo** Crear el marco jurídico que garantice la elección directa, democrática, a través del voto universal y secreto, de las dirigencias de los diferentes sindicatos.

**Texto vigente**

**ARTICULO 359.-** Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

**ARTICULO 75 .-** En los casos del Artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

**Artículo Primero.-** Se modifica el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

**Artículo 359.-** Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, **respetando el derecho de los trabajadores a elegir por voto universal, libre, directo y secreto** a sus representantes, a organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.  
Se adiciona un segundo párrafo al mismo artículo para quedar como sigue:  
**Los sindicatos no podrán afiliarse a ningún partido político y deberán respetar la afiliación individual de los trabajadores.**

**Artículo segundo.-** Se modifica el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

**Artículo 75.-** Los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a elegir por voto universal, libre, directo y secreto a sus representantes.  
Se adiciona un segundo párrafo al mismo artículo para quedar como sigue:  
Los sindicatos no podrán afiliarse a ningún partido político y deberán respetar la afiliación individual de los trabajadores.

**Iniciativa de Ley con proyecto de decreto, por el cual se propone adicionar una fracción XXXI al artículo 73, y modifica el párrafo tercero de la fracción VI del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como modifica los artículos 94, 95, 96, 322 y 345, y deroga la fracción VII del artículo 523 y los capítulos Sexto, Séptimo y Octavo del Título 11, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

**Presentada:** Senador Serafín Ríos Alvarez, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática.

**Fecha de presentación:** Sesión del 09 abril de 2001

**Comisiones dictaminadoras:** Comisiones unidas de Puntos Constitucionales; de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos.

**Objetivo:** Otorgar al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de fomento a la productividad y determinación a los incrementos a los salarios mínimos.

**Proyecto de decreto.-** Artículo Primero.- Se adiciona la fracción XXXI al artículo 73 y se modifica el párrafo tercero de la fracción VI del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

**Texto vigente**

**Artículo 73.-** El Congreso tiene facultad:

**Nota:** La fracción XXXI no está vigente actualmente en el artículo 73 de la Constitución.

**Artículo 123.- ...**

Apartado A

**I a la V.- ...**

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

**VII a la XXXI.- ...**

**Texto propuesto**

**Artículo 73.-** El Congreso tiene facultad:

**I a la XXX.- ...**

**XXXI.-** Para legislar en materia de fomento a la productividad y determinación de los incrementos a los salarios mínimos.

**Artículo 123.- ...**

Apartado A

**I a la V.- ...**

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por **el Congreso de la Unión para lo cual contará con una Unidad de Análisis sobre Salarios Mínimos y Productividad que lo auxilie en el desempeño de dicha función.**

**VII a la XXXI.- ...**

Artículo Segundo.- Se modifican los artículos 94, 95, 96, 322, 345, y se derogan la fracción VII del artículo 523 y los Capítulos VI, VII y VIII del título once de la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>ARTICULO 94</b> Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las Comisiones Especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.</p>	<p>Artículo Segundo.- Se modifican los artículos 94, 95, 96, 322, 345, y se derogan la fracción VII del artículo 523 y los Capítulos VI, VII y VIII del título once de la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:</p> <p><b>Artículo 94.- Los salarios mínimos serán fijados por el Congreso de la Unión tomando en cuenta la opinión de los trabajadores, de los patrones y del Ejecutivo Federal.</b></p>
<p><b>ARTICULO 95</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el capítulo II del título trece de esta Ley.</p>	<p><b>Artículo 95.- El Congreso de la Unión contará con el apoyo técnico un organismo de apoyo técnico de carácter institucional, no partidista, profesional y especializado denominado Unidad de Análisis sobre Salarios Mínimos y Productividad que lo auxilie en el desempeño de dicha función.</b></p>
<p><b>ARTICULO 96</b> La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.</p>	<p><b>Artículo 96.- El Congreso de la Unión</b> determinará la división de la República en áreas geográficas. Las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.</p>
<p><b>ARTICULO 322</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. La naturaleza y calidad de los trabajos;</li><li>II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;</li><li>III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y</li><li>IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.</li><li>V. Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.</li></ol>	<p><b>Artículo 322.- El Congreso de la Unión</b> fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. La naturaleza y calidad de los trabajos;</li><li>II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;</li><li>III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y</li><li>IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.</li></ol> <p>Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición del Congreso de la Unión</p>

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>ARTICULO 345</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.</p>	<p><b>Artículo 345.-</b> El Congreso de la Unión fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.</p>
<p><b>Artículo 523</b> La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: <b>I a la VI.-</b> ... I. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; <b>VIII a la XII.-</b> ...</p>	<p><b>Artículo 523 .-</b> La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: <b>I a la VI.-</b> ... <b>VII .-</b> Se deroga <b>VIII a la XII.-</b> ...</p>
<p><b>CAPÍTULO VI COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS</b></p>	<p><b>Capítulo VI, Capítulo VII y Capítulo VIII del Título Once .-</b> Se derogan</p>
<p><b>CAPÍTULO VII COMISIONES CONSULTIVAS DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS</b></p>	
<p><b>CAPÍTULO VIII PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS</b></p>	

## BIBLIOGRAFIA

Araiza, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Casa del Obrero Mundial, Vol. I, 1975.

Constitución Federal de 1824.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Grupo Parlamentario del PRD. Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas LV Legislatura, H. Cámara de Diputados, México, enero 1993.

H. Cámara de Diputados. Audiencias Públicas sobre: Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, LIV Legislatura, México, Agosto de 1989.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Federal del Trabajo.

Programa de Acción del Partido Revolucionario Institucional.

Programa de Desarrollo Económico con Justicia Social 1998-2000 del Partido de la Revolución Democrática.

Programa de Gobierno 2000-2006 de la Alianza por el Cambio, integrada por el Partido Acción Nacional y el Partido Verde Ecologista de México.

Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo 2001 – 2006, México. 2001.

Rabasa, Emilio. Historia de las Constituciones Mexicanas. UNAM, México, 1990.

Rovaix, Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, 25ª. ed. México, Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana, 1959.

Sayeg Helú, Jorge, El Constitucionalismo Social Mexicano, México, 1987, t. L.

Vega Ruiz, María Luz, La Reforma Laboral en América Latina, Un Análisis Comparado. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 2001.