



# En contexto

25 septiembre 2012

N° 29

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Propuestas de reforma, alcances y opinión pública

### Puntos de interés especial

- *El 46% de los ciudadanos aceptan ver disminuidos derechos laborales a cambio de la obtención de un empleo remunerado.*
- *La población consultada considera prioritario un incremento salarial en el marco de una reforma laboral.*
- *Más del 60% de los encuestados consideran que una eventual reforma a la legislación laboral sería de naturaleza cosmética y potencialmente perjudicial a los trabajadores.*
- *La percepción ciudadana considera la reforma laboral como uno de los temas más destacados que debe atender los legisladores en el Congreso*
- *Desde hace diez años los ciudadanos pensaban que debía impulsarse una reforma laboral con el objeto de propiciar mayores posibilidades de empleo en el país.*



## Ley Federal del Trabajo. Propuestas de reforma, alcances y opinión pública

A pesar de que los debates acerca de la necesidad de una reforma de la Ley Federal del Trabajo se vienen dando desde hace más de quince años, estos no han dado como resultado una nueva legislación laboral. Las partes que discuten la ley –el gobierno, los partidos políticos, las organizaciones empresariales, los sindicatos y representantes de la sociedad civil- persiguen objetivos aparentemente comunes, pero con desacuerdos sobre los mecanismos propuestos para implementarlos, por lo que hasta hoy no ha sido posible una reforma sustancial de la legislación laboral.

Las propuestas de reforma más representativas que son materia de examen en el Congreso de la Unión de nuestro país son -citadas de

manera cronológica: a) la promovida por el gobierno federal y presentada por conducto de la diputación del Partido Acción Nacional en el mes de marzo de 2010; b) la interpuesta ante la Cámara de Diputados por el Grupo Parlamentario del PRD con el respaldo de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) en abril de 2010 -y que es conocida como propuesta PRD-UNT-; c) la iniciativa de reformas a la legislación laboral promovida por el PRI en marzo de 2011; d) la iniciativa presentada con carácter de preferente por el titular del Poder Ejecutivo al inicio del primer periodo de sesiones del primer año de ejercicio de la LXII Legislatura; y e) la propuesta de reforma laboral promovida por legisladores del PRD y del PT fechada el 11 de septiembre de 2012.

### Rasgos de la propuesta de reforma laboral impulsada por el PAN en 2010

Al igual que en los periodos de gobierno de Miguel de la Madrid, Carlos Salinas de Gortari, Ernesto Zedillo y Vicente Fox, durante la administración 2006-2012 se consideró necesario efectuar una reforma integral a la legislación laboral. Previo a la presentación de la iniciativa preferente promovida por el Ejecutivo federal en septiembre de 2012 la principal propuesta del gobierno federal sobre el tema había sido asumida por el Grupo Parlamentario del PAN en la Cámara de Diputados de la LXI Legislatura, el cual en marzo de 2010 presentó una propuesta de reforma laboral suscrita por diversos legisladores panistas, pero conocida comúnmente como *Ley Lozano* por el apellido de quien fuera Secretario del Trabajo y Previsión Social en la administración 2006-2012.<sup>(1)</sup>

De acuerdo con dicha iniciativa, los argumentos que

buscaban sostener la conveniencia de tales reformas, se fundaban en cinco aspectos:

1. Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos: a) regular nuevas modalidades de contratación; b) limitar la generación de salarios caídos; c) eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con una antigüedad menor a tres años, d) suprimir el escalafón ciego, a efecto de privilegiar la productividad; e) incorporar la multihabilidad obligatoria, para incrementar la productividad; y f) vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad.

2. Promover la equidad de género, la inclusión y la no discriminación en las relaciones laborales: a) instalaciones para

<sup>(1)</sup> Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado José Gerardo de los Cobos Silva del Grupo Parlamentario del PAN, a nombre propio y de diversos diputados del PAN, turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. *Gaceta Parlamentaria*, número 2971-VI, jueves 18 de marzo de 2010.



personas con discapacidad; b) no exigencia de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; c) medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras; d) sancionar el acoso u hostigamiento sexual laboral; e) colaboración de los patrones para asegurar el pago de pensiones alimenticias; f) afiliación obligatoria de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; g) mejorar las condiciones de los jornaleros agrícolas; h) mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos; e i) regulación para la contratación de trabajadores mexicanos en el extranjero.

3. Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral: a) arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga; b) requisitos para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo; c) nuevos requisitos para el trámite de

emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo; d) declarar la inexistencia de la huelga si el sindicato no cumple con los requisitos estatutarios para el emplazamiento; e) negar el trámite a emplazamientos a huelga por incumplimiento al contrato colectivo o contrato ley; f) respetar los derechos de terceros para la restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas; g) procedimiento sumario en los conflictos individuales en materia de seguridad social; y h) uso de herramientas tecnológicas en los procedimientos jurisdiccionales.

4. Fortalecer la transparencia y la democracia sindical: a) obligar a las dirigencias sindicales a difundir información sobre la administración del patrimonio sindical, las organizaciones que cuenten con más de 150 asociados deberán dictaminar dicha información por un auditor externo; b) dar publicidad en Internet a los registros de las organizaciones sindicales, a los contratos colectivos y reglamentos interiores

de trabajo; c) hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto en el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores; d) que la elección de la directiva sindical se realice mediante voto libre, directo y secreto; e) eliminar el descuento obligatorio de las cuotas sindicales por nómina; y f) suprimir la llamada “cláusula de exclusión por separación”.

5. Fortalecer las facultades de las autoridades del trabajo: a) tipificar como delito la contratación de menores de 14 años, fuera del círculo familiar; b) regular la subcontratación, tercerización u *outsourcing*; c) facultar a la autoridad para la clausura inmediata de los centros de trabajo cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores; d) establecer el uso obligatorio de unidades de verificación para el caso de actividades de alto riesgo; e) incorporar derechos

y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias; f) eliminar de la ley las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes de trabajo; y g) incrementar el monto de las sanciones por infracciones a la ley.

### **La propuesta de reforma a la legislación laboral del PRD-UNT de 2010**

El antecedente inmediato de la más reciente propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada el 20 de abril de 2010 por el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD) en la Cámara de Diputados, se encuentra en la iniciativa promovida por la diputación federal de ese mismo partido y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), quienes, de manera conjunta, diseñaron en 2002

una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 constitucional y la presentaron ante la Cámara de Diputados a nombre de los Grupos Parlamentarios del PRD y PT, así como de varios legisladores del PRI, PAN y de Convergencia a título individual.<sup>(2)</sup>

Derivada de esa propuesta legislativa, el diputado Francisco Hernández Juárez promovió a nombre de la Fracción Parlamentaria del PRD, una iniciativa de reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, cuyas características se anotan a continuación.<sup>(3)</sup>

Un rasgo inicial de la propuesta de reforma laboral PRD-UNT alude al tema de la fijación de las condiciones de trabajo y la recuperación salarial. Para ello,

<sup>(2)</sup> Iniciativa de decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de los artículos 74, 78, 102, 115, 116 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia laboral, y de reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, *Gaceta Parlamentaria* número 1122-I, del 1 de noviembre de 2002.

propone el ajuste de las jornadas laborales y su intensidad, la adecuación con nuevas tecnologías, la duración de la relación laboral, los esquemas de remuneración, de capacitación y tercerización justificada, figuras todas que la iniciativa busca ubicar en un contexto complementario de contratación colectiva. La propuesta persigue instaurar la figura del seguro de desempleo financiado por medio de un fondeo compartido y en el marco del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

La iniciativa aborda también el tema de la democratización sindical y la contratación colectiva. Al respecto, plantea incluir el voto secreto en los procesos sindicales, tanto de elección como de diferencias intergremiales. También busca –en materia de firma y titularidad de los contratos

<sup>(3)</sup> Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Francisco Hernández Juárez, del grupo parlamentario del PRD, *Gaceta Parlamentaria*, 2992-IV, 20 de abril de 2010.

colectivos- incorporar las disposiciones contenidas en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incluyen libre tipología sindical, supresión de la toma de nota, autonomía en las formas de organización y radio de acción, así como incorporar a la ley acuerdos en materia de modelos laborales sustentables por sector, rama de actividad y cadena productiva.

La propuesta legislativa del PRD sugiere crear un registro público de contratos colectivos y sindicatos que favorezca la autonomía y el desarrollo del sindicalismo, eliminando la figura de la exclusión por separación y sancionando la intromisión patronal en la vida interna de los sindicatos.

En materia de justicia laboral, la iniciativa PRD-UNT, propone establecer una autoridad de naturaleza judicial que resuelva los conflictos del trabajo en periodos cortos, instituyendo la figura de los denominados “jueces laborales” adscritos al ámbito del Poder Judicial Federal.

## El PRI y su propuesta de reforma laboral 2011

La propuesta de reforma a la legislación laboral planteada por el Partido Revolucionario Institucional fue presentada en marzo de 2011 con el respaldo de 234 legisladores de esa bancada. <sup>(4)</sup>

De entre los rasgos principales de la iniciativa, los legisladores promoventes señalan la regulación de la figura del *outsourcing*, la inclusión del concepto de “trabajo digno”, la prohibición de la discriminación de género, la no afectación del artículo 123 constitucional; el respeto a la autonomía sindical, al derecho de huelga y a la contratación colectiva.<sup>(5)</sup>

<sup>(4)</sup> Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por los diputados Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 diputados del PRI, *Gaceta Parlamentaria*, número 3218-II, jueves 10 de marzo de 2011.

<sup>(5)</sup> “Presenta PRI propuesta de Reforma Laboral; se regulan empresas *outsourcing*, prohíbe discriminación de género y elimina las juntas federales y locales de conciliación”, *Nota informativa # 4090*, Dirección de Comunicación Social de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 10 de marzo de 2011.



Las particularidades que es posible identificar en esta propuesta giran en torno a la pretensión de que las empresas subcontratistas tengan la obligación de registrarse, así como la imposición de sanciones a las que evadan los derechos de los trabajadores. Para ello se plantea el registro de las empresas subcontratistas.

La iniciativa busca facultar a los patrones a establecer un periodo de prueba para los trabajadores, -el cual podrá ser de 30 días y extenderse hasta 180- cuando se trate de puestos que ejerzan funciones de dirección o administración. Por otra parte, la iniciativa prohíbe cualquier forma de discriminación y establece el impedimento a las empresas de exigir pruebas de no embarazo para limitar el acceso al trabajo a las mujeres. Asimismo, introduce cambios en materia de periodos de descanso antes y después del parto y en periodos de lactancia.

La propuesta establece normas alusivas a los jornaleros agrícolas, como un registro de

trabajadores eventuales o de temporada; la obligación patronal de expedirles constancias al final de las temporadas; parte proporcional de prestaciones devengadas; agua potable durante las jornadas laborales; transporte cómodo y seguro.

En cuanto a los trabajadores domésticos, la propuesta obliga a los patrones a brindar un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, además de otro que sea no menor a tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. La propuesta establece la obligación de las empresas de apoyar a los trabajadores a terminar sus estudios.

La propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada por el Grupo Parlamentario del PRI en marzo de 2011 fue turnada a la Comisión del Trabajo y Previsión Social, instancia que en mayo de ese año solicitó una prórroga de 150 días para dictaminar dicha propuesta misma que al igual que las iniciativas promovidas por el PAN y el PRD se encuentra pendiente.



## La propuesta de reforma laboral del Poder Ejecutivo 2012

El 1 de septiembre del año en curso la Presidencia de la República envió una iniciativa de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. A dicha propuesta se le otorgó la naturaleza de iniciativa con carácter de trámite preferente y se solicitó su envío a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

Como rasgos de la propuesta se pueden identificar temas como nuevas formas de contratación laboral, periodos de prueba, contratos de capacitación inicial, trabajo de temporada y pago por hora. Se instituye la figura de la subcontratación o *outsourcing*, se incorporan nuevas causales en materia de despidos, se impulsa la figura de multihabilidades y se establece un límite de 12 meses para el pago de salarios caídos en caso de huelgas; también se establecen diversos criterios en materia flexibilización de condiciones de trabajo.

La propuesta señala nuevas causales para que la autoridad laboral rechace el trámite de un

emplazamiento a huelga y obliga al arbitraje en casos de conflictos de más de 60 días, igualmente prevé mecanismos para obligar a que se transparenten las finanzas de los sindicatos y fija nuevas reglas para que la elección de sus dirigencias sean por voto secreto y directo.

La iniciativa establece que cada seis meses los dirigentes sindicales rindan cuentas a los trabajadores del manejo de las cuotas y de los ingresos de los sindicatos, estableciendo que el patrimonio gremial deberá ser dictaminado anualmente por un auditor externo. Igualmente, la propuesta privilegia la productividad por encima de la antigüedad, como criterio para acceder a plazas definitivas o provisionales y a puestos de nueva creación.

La reforma plantea fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos, las cuales deberán entregar un resumen de los resultados de la administración del patrimonio sindical y en donde la rendición de cuentas debe incluir, por lo menos, la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.



Se establece que los estatutos de los sindicatos deberán contener, además de la época para la presentación de cuentas, las sanciones específicas a sus directivos en caso de incumplimiento, y que los propios estatutos incorporen instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales. Igualmente busca regular aquellos casos en que el sindicato omite informar a sus agremiados respecto de la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos. Ante ello, los trabajadores podrán tramitar la suspensión de pago de las cuotas sindicales.

La iniciativa plantea también incrementar el monto de las sanciones a quienes no cumplan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que podrían llegar hasta cinco mil veces de salario mínimo general por cada violación cometida.

El Cuadro 1 muestra los rasgos distintivos de la iniciativa

del titular del Poder Ejecutivo, y se aprecia tanto la naturaleza de la propuesta como los alcances de la misma. Así, se incluyen los planteamientos de la Presidencia en materias como subcontratación, trabajo de menores, de mujeres contratos de prueba, de capacitación y de temporada, reparto de utilidades, capacitación y adiestramiento, productividad, trabajo en el campo, empleados domésticos, trabajo en las minas, elecciones y rendición de cuentas en los sindicatos, huelgas, seguridad e higiene, adecuaciones en materia de justicia laboral, entre otros temas.

Cuadro 1  
**RASGOS DESTACADOS DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL  
 DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA 2012**

PROPUESTA	OBJETIVOS
<b>Contratación, períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada</b>	Se busca que un mayor número de personas puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Este tipo de contratos se celebrarían por escrito; los períodos de prueba y los contratos de capacitación inicial serán improrrogables y no podrán aplicarse dentro de una misma empresa al mismo trabajador, de forma simultánea o sucesiva, ni en más de una ocasión.
<b>Trabajo decente</b>	Se busca incorporar este concepto promovido por la Organización Internacional del Trabajo, referente al respeto a la dignidad del trabajador, la no discriminación, acceso a la seguridad social, salario remunerador; capacitación continua y productividad, seguridad e higiene en el trabajo, libertad de asociación, autonomía y democracia sindical, derecho de huelga y contratación colectiva.
<b>Subcontratación de personal u <i>outsourcing</i></b>	Se define la figura de “subcontratación”; se determina que el contrato debe constar por escrito; se prevé que debe existir solvencia económica de la contratista y que se acredite que cumple con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala que los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.
<b>Trabajo de menores de 14 años</b>	Se busca tipificarlo como delito, ordenar el fin de las labores de menores de 14 años y resarcir diferencias salariales. Se propone detallar los tipos de actividades que no podrán realizar los menores.
<b>Mexicanos que laboren en el extranjero</b>	Se plantea regular tres modalidades de contratación: a) atender a trabajadores mexicanos que son contratados en territorio nacional; b) trabajadores cuyas condiciones laborales sean convenidas por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y c) empleos que sean contratados a través de agencias de colocación.
<b>Avisos de rescisión de la relación de trabajo</b>	La propuesta busca modificar la obligación de probar en un juicio un hecho negativo, es decir que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.
<b>Causales de rescisión de la relación de trabajo</b>	Se establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador que el patrón realice actos, conductas o comportamientos que atenten contra la dignidad del trabajador.
<b>Derechos de la mujer trabajadora</b>	Prohibir la discriminación por género, hostigamiento o acoso sexual y la práctica de exigir certificados de ingravidez. Permitir que las mujeres puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal y reducir en una hora la jornada en los períodos de lactancia. Licencias de paternidad con goce de sueldo.
<b>Pago de salarios</b>	Se pretende que los salarios puedan ser cubiertos a través de depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de débito, transferencias u otros medios electrónicos.
<b>Generación de salarios vencidos o caídos</b>	Los salarios caídos o vencidos se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un período máximo de doce meses. Una vez concluido este período, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.
<b>Multihabilidad de los trabajadores</b>	Se busca involucrar a los trabajadores en diferentes actividades del entorno laboral.

PROPUESTA	OBJETIVOS
<b>Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores</b>	Propiciar que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. Establecer como obligación patronal la inscripción del centro de trabajo al FONACOT.
<b>Contingencias sanitarias</b>	Prohibir la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia durante las contingencias sanitarias y fomentar la cultura de la prevención.
<b>Reparto adicional de utilidades</b>	Exceptuar al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente.
<b>Personas con discapacidad</b>	Adecuar las instalaciones de aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. Exigible 36 meses después de que entre en vigor la reforma.
<b>Capacitación y adiestramiento</b>	Rediseñar los objetivos que tendrían a su cargo las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; ampliar los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación; vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas; diseñar nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a la productividad. Expedir normas técnicas de competencia laboral y procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.
<b>Productividad</b>	Se busca que las vacantes definitivas, provisionales o los puestos de nueva creación tomen en cuenta la productividad en lugar de la antigüedad. Se prevén criterios de desempate para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.
<b>Trabajadores del campo</b>	Proporcionar agua potable a los trabajadores durante su jornada de trabajo, establecer un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada, expedir constancias de labores y percepciones a los trabajadores eventuales al final de la temporada, establecer el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada, proporcionar en forma gratuita a los trabajadores transporte cómodo y seguro desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo y viceversa, utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.
<b>Empleados domésticos</b>	Regular la duración de su jornada laboral y en consecuencia, establecer de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que deben tener quienes realicen este tipo de actividades.
<b>Trabajo en las minas</b>	Prohibir el trabajo en tiros verticales de carbón, también llamados "pozos". Establecer obligaciones específicas para los patrones, tales como planos, estudios y análisis para incrementar la seguridad, contar con sistemas de ventilación en las explotaciones subterráneas, proporcionar equipo de protección, no permitir la contratación de menores de 18 años. Fortalecer la vigilancia e inspección de las minas, Se incluyen diversas sanciones y penas privativas de libertad.
<b>Teletrabajo</b>	Se norma el trabajo que se realiza a distancia, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio.

PROPUESTA	OBJETIVOS
<b>Voto libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales</b>	Esta medida reconoce los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, relacionados con establecer por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales.
<b>Rendición de cuentas por las directivas de los sindicatos</b>	Se prevé la entrega de datos sobre administración del patrimonio sindical y rendición de cuentas y la posibilidad de un dictamen de auditoría externa. Se establece que los estatutos de los sindicatos deberán contener las sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento, así como procedimientos para la resolución de controversias sobre fondos sindicales. Se establecen procedimientos especiales ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por inconformidades en administración de recursos sindicales.
<b>Registro sindical</b>	Se pretende autorizar la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como altas y bajas de sus miembros.
<b>Registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo</b>	Se considera como información pública la relacionada con este rubro, además se propone establecer como obligación patronal, la relativa a dar a conocer los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.
<b>Cláusula de exclusión por separación</b>	Se busca suprimir esta figura con la consideración de que ha sido recurrentemente cuestionada por los movimientos sindicales independientes ante instancias judiciales.
<b>Emplazamientos a huelga para la firma de contratos colectivos</b>	Negar el trámite a un emplazamiento a huelga para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, si previamente existe emplazamiento en trámite con el mismo fin.
<b>Monto de la indemnización por muerte del trabajador</b>	Actualmente el monto que prevé la Ley por concepto de indemnización equivale al importe de setecientos treinta días de salario. El incremento que se propone toma como referencia el monto más alto de la sanción que se imponga a aquellos que violen las normas previstas en la Ley Laboral, (hasta 5 mil veces de salario mínimo).
<b>Seguridad e higiene en los centros de trabajo</b>	Se busca facultar a las autoridades para clausurar los centros de trabajo en casos de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.
<b>Tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades</b>	Se propone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expida y actualice dichas tablas, tomando en cuenta la previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<b>Competencia de las autoridades en materia de concesiones federales</b>	Se pretende que bajo dicha figura se incluyan las actividades que realizan las empresas bajo permiso o autorización federal.

PROPUESTA	OBJETIVOS
<b>Servicio Nacional del Empleo</b>	Se propone establecer un régimen de certificación laboral conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, con independencia de la forma en que hayan sido adquiridos.
<b>Juntas Federales y Locales de Conciliación</b>	A nivel federal y en las entidades federativas funcionan habitualmente las denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, mientras que sólo operan de forma excepcional las llamadas Juntas Federales y Locales de Conciliación; la iniciativa propone eliminar estas últimas.
<b>Impartición de justicia laboral</b>	Se modifica la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario y se crea la figura de los “funcionarios conciliadores” como parte del personal de las Juntas. Se establece un servicio profesional de carrera de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Se establece un procedimiento sumario para los conflictos relativos al otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del Sistema de Ahorro para el Retiro. Se establecen reglas de competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se incrementan los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición improcedente de recursos judiciales.
<b>Aspectos procesales de las huelgas</b>	Cuando una huelga se prolongue por más de sesenta días en empresas que presten servicios públicos o más de ciento veinte días en cualquier otro caso, el patrón o los terceros que acrediten su interés podrán solicitar que se inicie el arbitraje en cualquier momento.
<b>Contratos de protección</b>	Se establecen requisitos adicionales para los emplazamientos a huelga que tengan por objeto obtener del patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo, a fin de que la organización sindical emplazante acredite que sus estatutos comprenden la rama industrial o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrar el contrato, así como que cuenta con agremiados que laboran para el patrón que se pretende emplazar.
<b>Titularidad de contratos colectivos de trabajo o administración de contrato ley</b>	Se establecen nuevas reglas para la tramitación de la titularidad de estos contratos, con el argumento de que así se asegura una legítima representación de los trabajadores en el ejercicio de esta acción.
<b>Infracción a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo</b>	Incrementar el monto de las sanciones a quienes violen la ley laboral hasta cinco mil veces de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal por cada violación cometida.

Fuente: Elaboración con datos contenidos en la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada con carácter preferente por el titular del Poder Ejecutivo Federal el 1 de septiembre de 2012.

### **Propuesta de reforma laboral de los partidos de izquierda 2012**

La iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada el 11 de septiembre de 2012 por diputados del Partido de la Revolución Democrática y del Partido del Trabajo, es una propuesta que se interpuso al mismo tiempo que una iniciativa de reformas al artículo 123 constitucional –diseñada por los mismos legisladores– y que amerita, entre otras cosas, derogar el apartado B de esa disposición constitucional y modificar otros de sus artículos, así como abrogar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en vigor desde 1963.<sup>(6)</sup>

La propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que aquí se comenta, conserva la actual estructura de la Ley Federal del Trabajo en lo que respecta a sus títulos, capítulos y artículos, tanto en la parte sustantiva como en la procesal.

De acuerdo con sus promotores, la iniciativa tiene como sustento un diagnóstico de la problemática laboral del país, del proceso de integración de éste a un mundo globalizado, de la situación del movimiento sindical y del papel que hasta hoy han juga-

do las instituciones del Estado en la relación capital-trabajo.<sup>(7)</sup>

El Cuadro 2 permite identificar las propuestas planteadas por los legisladores de izquierda en torno al tema que nos ocupa. Como se aprecia, en el cuadro se incluyen los rubros que identifican a la iniciativa en aspectos como los principios generales de la ley, relaciones individuales de trabajo, condiciones de trabajo, salario, productividad y reparto de utilidades, derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, habitaciones para los trabajadores, derechos reproductivos y responsabilidades familiares, trabajo infantil, trabajos especiales, relaciones colectivas de trabajo, huelgas, riesgos de trabajo, autonomía y eficacia en la impartición de justicia, responsabilidades y sanciones, entre otros temas.

<sup>(6)</sup> Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de los artículos 74, 78, 115, 116 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral, *Gaceta parlamentaria* 3600 -II de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 11 de septiembre de 2012.

<sup>(7)</sup> Exposición de motivos de la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada por legisladores del PRD y del PT el 11 de septiembre de 2012, ver *Gaceta Parlamentaria* 3600 anexo III, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 11 de septiembre de 2012.

Cuadro 2  
**Rasgos destacados de la iniciativa de reforma laboral de los partidos de izquierda 2012**

<p><b><i>Principios generales e igualdad ante la ley</i></b></p> <p>Se incorporan los principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo decente, se establece que el trabajo es un derecho humano universal y un deber social que no es un artículo de comercio, se señala que no podrán establecerse distinciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y condiciones de salud, en caso de discriminación se tendrá el derecho al pago de una indemnización de tres meses de salario. Los patrones estarán obligados a destinar 5% de las plazas a personas con discapacidad con derechos de preferencia en la oferta de empleo y en la cobertura de vacantes y ascensos escalafonarios, se inducen cambios en el diseño y la planeación de las áreas de trabajo para facilitar las labores de trabajadores con discapacidad.</p>
<p><b><i>Relaciones individuales de trabajo</i></b></p> <p>Instauración del seguro de desempleo operado por el IMSS. En materia de subcontratación se precisa que las responsabilidades patronales corresponden a quienes reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes aparezcan como patrones pero sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria, se establece que en caso de simulación se hará responsable al patrón del pago del 50% adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo cuyo pago se hubiere omitido al trabajador, se prevé la intervención de la autoridad cuando se obligue al trabajador a firmar renunciaciones anticipadas o documentos en blanco, se definen los alcances del llamado trabajo por tiempo indeterminado continuo o discontinuo.</p>
<p><b><i>Condiciones de trabajo</i></b></p> <p>Reducción de la jornada de trabajo semanal de 48 horas a 40 con pago de 56, se incrementa el pago de la prima dominical de 25 a 50 por ciento, se aumenta el número de días de vacaciones de seis a 10 días laborables, que se incrementarán en dos días laborables por cada año subsecuente y sube el pago de la prima vacacional de 25 a 100 por ciento. Los periodos vacacionales de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares no compartidas con la madre, coincidirán con las vacaciones escolares de sus hijos e hijas, se incrementa el monto del aguinaldo de 15 a 30 días de salario y en empresas con menos de cincuenta trabajadores podrá acordarse su pago en dos exhibiciones a lo largo del año.</p>
<p><b><i>Salario, productividad y reparto de utilidades</i></b></p> <p>Rescatar el papel del salario mínimo para fortalecer el mercado interno, el salario mínimo deberá aumentar anualmente con base en la evolución del costo de la vida y tomando en cuenta el incremento de la productividad media de la economía, se crea el “Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades” como sustituto de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se crearán en cada empresa comisiones mixtas de Productividad y Capacitación y se otorgarán bonos de productividad como parte integrante del salario. El reparto de utilidades quedará libre de todo gravamen, los trabajadores participarán en los activos de las empresas mediante la adquisición de acciones.</p>
<p><b><i>Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones</i></b></p> <p>Los patrones serán responsables de crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, así como de otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad un mes de permiso con goce de salario íntegro, se prohíbe a los patrones obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato al que pertenezcan, a votar por determinada candidatura o intervenir en el régimen interno del sindicato, se prohíbe a los patrones realizar actos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, así como solicitar certificado médico de ingravidez como requisito para otorgar un empleo y despedir a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores, también se establecen disposiciones para garantizar la equidad de género en los centros de trabajo.</p>



**Habitaciones para los trabajadores**

Se establece que los trabajadores que reciben entre uno y dos salarios mínimos tendrán acceso a una vivienda de interés social, estableciendo los lineamientos conforme los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos hipotecarios. En materia de pago de las aportaciones por concepto de vivienda al INFONAVIT se modifica el monto del salario máximo aumentándose a veinticinco veces el salario mínimo general en vigor.

**Sobre derechos reproductivos y responsabilidades familiares**

Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos reproductivos conservará su empleo, las mujeres embarazadas no realizarán labores peligrosas para su salud o insalubres en relación con la gestación. El patrón estará obligado en dichas circunstancias a asignarle labores compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel y categoría, sin que la trabajadora sufra perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derechos. Adicionalmente gozarán de un descanso de 16 semanas durante el período previo y posterior al parto, debiendo percibir su salario íntegro. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, por un lapso de seis meses. Las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias por maternidad de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas, se promoverá en los contratos colectivos el establecimiento de permisos destinados a la atención de las responsabilidades familiares de los trabajadores tales como el cuidado del cónyuge o concubinario, de hijos menores o padres enfermos.

**Trabajo infantil**

Los patrones de menores de 16 años están obligados a proporcionar facilidades para que cursen la educación obligatoria. Queda prohibida la utilización del trabajo de los niños en las labores que obstaculicen el acceso a la educación obligatoria; que socaven su dignidad o autoestima o las realizadas en los días de descanso obligatorio, así como el tiempo extra.

**Trabajos especiales**

Se prevén diez modalidades de trabajos especiales: *de confianza, de los buques, rurales, actores y músicos, trabajo doméstico, trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas y trabajo ferrocarrilero, trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión, trabajo bancario, y en los medios de comunicación.* Para cada una de ellas la propuesta establece cuestiones como: certeza jurídica en las relaciones de trabajo, convenios que ha ratificado México con la OIT o modalidades de contratación. Específicamente se plantea: a) *trabajo agrícola*, otorgamiento de instrumentos de trabajo, educación a hijos de trabajadores, transporte a centros de labores, participación de utilidades; b) *músicos*, proporcionalidad de trabajadores nacionales respecto a extranjeros; c) *trabajadores domésticos*, vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, aguinaldo, habitación, alimentos e inscripción al IMSS; d) *trabajadores universitarios*, que los incentivos y estímulos formen parte del salario; e) *tripulaciones aeronáuticas y el trabajo ferrocarrilero*, determinación de jornadas de trabajo, tiempo total máximo de servicio y tiempo extraordinario; f) *trabajadores al servicio del Estado*, ejercicio de derechos colectivos y eliminar la intervención estatal en el proceso de agremiación; g) *trabajadores bancarios*, bilateralidad en la cobertura de vacantes y en la formulación del catálogo general de puestos; h) *trabajadores de los medios de comunicación* contrato formal, prestaciones sociales y salarios mínimos profesionales, entre otras propuestas.

**Relaciones colectivas de trabajo**

Garantizar el ejercicio de la libertad de afiliación y el desarrollo de la democracia sindical, sistema de registro ante el "Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos", rendición de cuentas, elecciones, recuentos y conflictos por titularidad de contratos colectivos efectuados mediante voto libre, directo y secreto, con padrones confiables, lugares protegidos, autoridades jurisdiccionales imparciales. Prohibición y sanciones a los actos de injerencia patronal en el proceso de sindicalización, que en los contratos colectivos se pacte la cláusula de exclusión por ingreso y se elimine la cláusula de exclusión por separación, garantía de audiencia a los trabajadores para evitar el cierre de empresas mediante juicios de quiebra simulados, derogar la indemnización limitada al doble del salario mínimo y adicionar 20 días de salario por año para la indemnización.

<b><i>Huelgas</i></b>
Reformas procedimentales relacionadas con la firma de contratos colectivos, certificación de la voluntad de los trabajadores, preservación de derechos preexistentes de terceros, incidentes de falta de personalidad. Nuevas reglas en materia de declaración de inexistencia de huelgas en donde en el proceso de recuento se introduce la modalidad de voto directo y secreto, padrón confiable, entorno seguro libre de presiones y agresiones, impedir que la requisita y otras medidas administrativas impidan el ejercicio constitucional de la huelga.
<b><i>Riesgos de trabajo</i></b>
Incrementa el monto de las indemnizaciones, mejora las condiciones de disfrute y la cuantía de las sanciones que deben cubrir los patrones que incumplan las normas establecidas en la Ley. Da prioridad a la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo como obligación de patrones, autoridades y trabajadores. Propone una actualización de las tablas de enfermedades del trabajo y de valuación de incapacidades permanentes, se incorpora un conjunto de enfermedades y trastornos relacionados con las exigencias o demandas que imponen los nuevos procesos de trabajo, declara imprescriptibles las acciones de los trabajadores o de sus beneficiarios para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo o muerte.
<b><i>Autonomía y eficacia en la impartición de justicia</i></b>
Sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, por juzgados laborales federales y locales dependientes del Poder Judicial. No podrá aplicarse el principio de igualdad de las partes, pues el trabajador y el patrón no son ni serán iguales; por eso, tanto las normas sustantivas, como procesales serán tutelares de la clase trabajadora. El registro de sindicatos, de contratos colectivos y los juicios de titularidad contractual, serán competencia del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, se eliminan las inspecciones del trabajo de naturaleza local y se plantean diversos cambios procesales en la estructura de los juicios laborales ordinarios.
<b><i>Responsabilidades y sanciones</i></b>
El monto de las responsabilidades y sanciones se aumentan en aproximadamente dieciséis veces, se imponen arrestos de 72 horas y multa de 3 días por trabajador al patrón que se abstenga de publicar el contrato, las demandas de titularidad o el padrón contractual; delito de abuso de autoridad a los funcionarios que se abstengan de denunciar al Ministerio Público pagos inferiores al mínimo o delitos de dirigentes sindicales tipificados en esta ley; sanciones penales a patrones y dirigentes sindicales por violaciones a la libertad sindical, simulación de contratos colectivos y demás delitos tipificados en la ley.
<b><i>Régimen transitorio</i></b>
Se dispone que se abrogan la Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus reformas posteriores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional de 1963 y sus reformas posteriores, la Ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del Artículo 123 constitucional de 1983 y las leyes, estatutos y reglamentos de carácter local correspondientes.

Fuente: elaboración con datos de la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada por legisladores del PRD y del PT el 11 de septiembre de 2012, ver *Gaceta Parlamentaria* 3600 anexo III, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 11 de septiembre de 2012.

De manera esquemática, el Cuadro 3 permite identificar la naturaleza y los alcances de las diferentes propuestas de reforma laboral que son materia de este documento.

En primer término se incluyen los planteamientos propuestos por el Partido de la Revolución Democrática en su propuesta de abril de 2010, posteriormente se incluyen algunos puntos destacados de la iniciativa promovida por el Partido Acción Nacional en marzo de 2010, junto a éstas se confrontan los enunciados

contenidos en la propuesta legislativa del Partido Revolucionario Institucional formulada en marzo de 2011, por otra parte se incluyen diversos enunciados visibles en la iniciativa presentada por el titular del Poder Ejecutivo el pasado 1 de septiembre de 2012, y por último se incluyen los planteamientos de la propuesta de los partidos de izquierda dados a conocer en su iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo del 11 de septiembre del año en curso.



Cuadro 3

**COMPARATIVO DE PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEGISLACIÓN LABORAL PRESENTADAS POR LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DEL PRD, PAN, PRI Y POR EL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO**

TEMA	PRD 2010	PAN 2010	PRI 2011	Ejecutivo Federal 2012	PRD-PT 2012
<b>Reforma constitucional</b>	Plantea reformas a seis artículos constitucionales en materia laboral.	No plantea cambios constitucionales.	No plantea cambios constitucionales.	No plantea cambios constitucionales.	Se presenta de manera independiente a la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo.
<b>Estabilidad en el empleo y salario</b>	Busca respetar la estabilidad en el empleo, alentada con más productividad y mayores responsabilidades de indemnización y con la promoción de un seguro de desempleo. Amplia la responsabilidad del patrón sustituto y del sustituido. Sanciona la simulación contractual con 50% más del salario correspondiente.	Permite la contratación por capacitación inicial, por temporada y a prueba, argumentando que ello fomentará la creación de empleos. Limita la generación de salarios caídos a un máximo de seis meses. Establece un interés del 2% mensual por el tiempo adicional que se demore el pago de los salarios caídos.	Establecer la contratación a prueba, los contratos de capacitación inicial y los trabajos de temporada, que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables, que en estas modalidades de contratación se garantice a los trabajadores las mismas prestaciones que a los demás trabajadores en proporción al tiempo que hayan laborado.	Prevé la contratación por periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajos de temporada y busca vincular los salarios a la calificación y a las competencias adquiridas; nuevas formas de pago que vinculan los salarios a la productividad. Limita la generación de salarios caídos a máximo de doce meses, si el juicio aún no concluye se generaría un interés.	Reducción de la jornada de trabajo semanal, de 48 horas a 40 con pago de 56. Incrementa la prima dominical de 25 a 50%. Aumenta vacaciones de 6 a 10 días laborables, que se incrementarán dos días por cada año subsecuente. Incrementa el aguinaldo de 15 a 30 días de salario. Se mejora el pago de los criterios para aplicar la prima de antigüedad. El salario mínimo se indexará al costo de la vida. Seguro de desempleo.
<b>Capacitación y productividad</b>	Medidas vinculantes de los trabajadores a la productividad dentro de un esquema de bilateralidad, corresponsabilidad y distribución justa de los resultados. Para alcanzar programas de productividad por empresa y por rama, a partir de la creación de cámaras sectoriales.	Supresión del escalafón ciego, incorpora la multihabilidad obligatoria, como condicionante de productividad e incremento de ingresos; establece que las vacantes con duración de más de treinta días se cubrirán por el trabajador más productivo.	Obligación patronal de proporcionar capacitación permanente, obligación de los trabajadores de recibirla, se amplían las competencias de las instancias responsables de la capacitación, se crean las Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación Profesional	Se busca que las vacantes definitivas, provisionales o los puestos de nueva creación tomen en cuenta la productividad en lugar de la antigüedad. Se prevén criterios de desempate para el caso de dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.	Creación en cada empresa de comisiones mixtas de Productividad y Capacitación, incremento de los salarios profesionales en el sector, vinculados con los indicadores de productividad. Bonos de productividad como parte del salario. Los ingresos de los trabajadores por concepto de reparto de utilidades quedan, en la propuesta, libres de todo gravamen.
<b>Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga</b>	Termina con el registro obligatorio de sindicatos ante la Secretaría del Trabajo, suprime la cláusula de exclusión por expulsión; establece el voto de dos tercios de los afiliados para terminar con un contrato colectivo, posibilita demandar la cancelación del registro sindical a los "membretes sindicales".	Auditoría externa en casos de sindicatos mayores de 150 miembros, elimina el descuento obligatorio de las cuotas sindicales, suprime la cláusula de exclusión por separación. Sindicatos, aumenta los requisitos para las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo, obligación de rendir cuentas y publicidad de las mismas.	Nuevas reglas para el recuento de los trabajadores en caso de huelga, tomando como base un padrón elaborado por las juntas de conciliación conforme a los datos de la Secretaría del Trabajo, en estos casos el voto de los trabajadores será libre, directo y secreto. El recuento se efectuará en los términos que señale la Junta de Conciliación la que	Voto libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales, rendición de cuentas por las directivas de los sindicatos, supresión de la cláusula de exclusión por separación, cambios procesales en materia de registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y en los emplazamientos a huelga para la firma	Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, elecciones y recuentos con voto libre, directo y secreto con padrones confiables, lugares protegidos, autoridades jurisdiccionales imparciales. Acción legal para impugnar y transparentar las elecciones sindicales, publicidad de registros, estatutos y contratos colectivos, posibilidad de

TEMA	PRD 2010	PAN 2010	PRI 2011	Ejecutivo Federal 2012	PRD-PT 2012
<b>Subcontratación y condiciones de trabajo</b>	Impide todo tipo de tercerización, incrementa la prima dominical del 25 al 50% y la vacacional al 100%; aumenta a 10 los días las vacaciones, haciéndolas coincidir con las de los hijos, incrementa el aguinaldo de 15 a 30 días de salario.	Evitar la subcontratación fraudulenta, estableciendo obligaciones específicas tanto al tercerista como al beneficiario final, otorgamiento de una fianza para responder por obligaciones patronales, equipara el teletrabajo con el trabajo a domicilio.	Regulación de la subcontratación, supervisión del funcionamiento de las empresas de <i>outsourcing</i> , registro de empresas subcontratistas, sanciones para las empresas que evadan los derechos de los trabajadores, tipificación como fraude laboral a la empresa que evada la aplicación de los derechos laborales.	Se define la figura de "subcontratación"; se prevé que debe existir solvencia económica de la contratista y que cumple con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala que los patronos y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.	Se establecen sanciones de hasta 5 mil veces el salario mínimo a quienes utilicen el régimen de subcontratación de forma dolosa. Se estipula que las responsabilidades patronales corresponden a quienes reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes, aparezcan como patronos sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria.
<b>Perspectiva de género y discapacidad</b>	Consigna la no discriminación y la equidad de género; sanciona con indemnización los actos de discriminación probados, establece como causas de rescisión el abuso y acoso sexual	Prohíbe la solicitud de certificado de ingravidez; estableciendo medidas protectoras de las madres trabajadoras, establece disposiciones que facilitan el pago de pensiones alimenticias.	Prohibición de exigir pruebas de no embarazo, flexibilidad para las madres trabajadoras en el acceso a sus periodos de descanso antes y después del parto y en los periodos de lactancia.	Prohíbe la discriminación por género, el hostigamiento, acoso sexual, la práctica de exigir certificados de ingravidez. Permite que las mujeres distribuyan las semanas de descanso pre y postnatal, reduce en una hora los periodos de lactancia. Licencias de paternidad con goce de sueldo.	Prohíbe realizar actos de hostigamiento sexual, solicitar la presentación de certificados de ingravidez o pruebas de embarazo como requisito para otorgar un empleo. También despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores.
<b>Higiene y seguridad en el trabajo</b>	Incorpora los avances de la medicina en beneficio de trabajadores y patronos, actualización de la tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades.	Faculta a las autoridades para clausurar establecimientos en caso de emergencia sanitaria, obliga a utilizar las unidades de verificación, elimina la actual tabla de enfermedades y valoración de incapacidades.	Actualización de las "tablas de enfermedades de trabajo" y de "valuación de incapacidades permanentes" por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.	Clausurar los centros de trabajo en casos de peligro para la vida o la salud. La Secretaría del Trabajo expedirá las tablas de enfermedades, con la opinión de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Actualización de las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades, incluir nuevas enfermedades derivadas del avance tecnológico, la modificación de procesos productivos y la introducción de nuevas formas de organizar el trabajo.
<b>Procuración de justicia</b>	Incorpora los actuales tribunales del trabajo al Poder Judicial; refuerza la Inspección del trabajo e incrementa las sanciones.	Elimina las Juntas de Conciliación y establece un procedimiento sumario en materia de seguridad social.	Elimina las Juntas Federales y Locales de Conciliación, establece el servicio de carrera laboral, modificar la estructura de los procesos laborales ordinarios, utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar la impartición de la justicia laboral, reformas en materia de ofrecimiento y	Modifica las audiencias en el procedimiento ordinario, crea los "funcionarios conciliadores", como personal de las juntas. Establece un servicio de carrera en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y un procedimiento sumario para conflictos sobre seguridad social, aportaciones de	Sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales integrados a los poderes judiciales. En ningún momento podrá aplicarse el principio de igualdad de las partes, las normas sustantivas, como procesales serán tutelares de la clase trabajadora, aplicándose el principio de suplencia

TEMA	PRD 2010	PAN 2010	PRI 2011	Ejecutivo Federal 2012	PRD-PT 2012
<b>Trabajadores especiales</b>	Educación obligatoria a menores de 16 años, clasifica a los trabajadores del campo por tiempo indeterminado, tiempo determinado continuo y tiempo indeterminado discontinuo, considera al trabajo de confianza como una categoría de excepción; reparto de utilidades.	Registro de contratadores (enganchadores), obligación de los contratistas de otorgar fianzas para efectuar sus labores, se penaliza la contratación de menores de 14 años, se establece un registro de los trabajadores eventuales o de temporada, establece el descanso semanal de día y medio a trabajadores domésticos.	Registro especial de trabajadores eventuales o de temporada, obligación patronal de expedir constancias, pago proporcional de prestaciones devengadas, proporcionarles en forma gratuita transporte, utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.	Se tipifican como delito las labores de menores de 14 años y se busca resarcir las diferencias salariales del trabajo de menores de edad, detallando los tipos de actividades que no podrán realizar estos. Se regula la duración de la jornada de los empleados domésticos y sus periodos de descanso diario y semanal.	Disposiciones detalladas sobre trabajadores rurales, de confianza, de los buques, actores, músicos, empleados domésticos, trabajadores de las universidades y centros educativos autónomos, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, trabajadores de los municipios, de los poderes en las entidades federativas y la federación, trabajadores bancarios y en medios de comunicación.

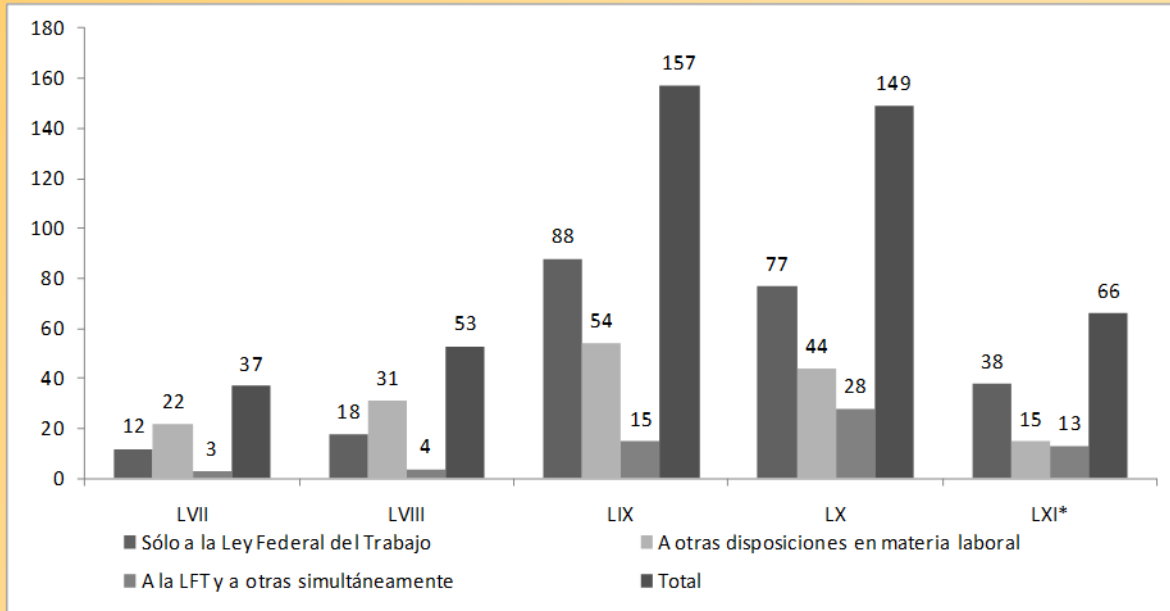
Fuente: elaboración con base en las iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentadas en distintas fechas por los grupos parlamentarios del PAN, PRI, PRD, PT y por la Presidencia de la República.

### **Iniciativas presentadas ante la Cámara de Diputados en materia de reforma laboral, Legislaturas LVII-LXI**

Las iniciativas de reforma legislativa presentadas ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en materia laboral desde el inicio de la LVII Legislatura hasta el fin de la LXI han incluido no sólo propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo en lo individual, sino que llegan a plantear cambios legislativos a otras disposiciones en la materia. Así, se han

interpuesto propuestas de reforma que abarcan desde cambios a la Constitución en materia de trabajo, como iniciativas que adecuan diferentes normas legales como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro o la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, entre muchas otras disposiciones normativas. Lo anterior se ilustra en la Gráfica 1.

Gráfica 1  
Iniciativas de reforma a la normatividad en materia de trabajo  
Legislaturas LVII-LXI



Nota: Los datos de la LXI Legislatura son hasta el 1 de octubre de 2010. Fuente: Elaboración con datos de la *Gaceta Parlamentaria*, de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, véase: [www.gaceta.diputados.org.mx](http://www.gaceta.diputados.org.mx).

A los datos consignados en la gráfica anterior, deben sumársele otras 169 iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo promovidas entre octubre de 2010 y agosto de 2012 y que corresponden al total de propuestas de reforma a la ley laboral promovidas en la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados. Además son de subrayar 39 propuestas de reforma al artículo 123 constitucional presentadas por diputados de

diferentes bancadas durante los tres años de la legislatura recién concluida.

Lo anterior ha motivado que la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados en la LXI Legislatura le hayan sido turnadas 224 iniciativas relacionadas al ámbito laboral, de las cuales ha dictaminado positivamente 6 propuestas, rechazado 1 y estando pendientes el resto.

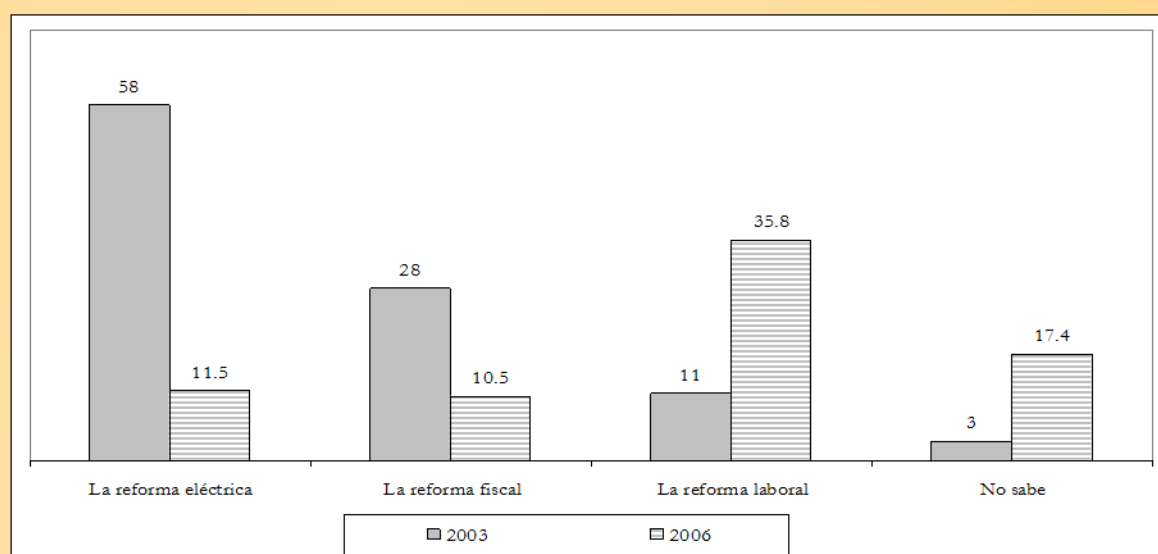
## Percepción ciudadana acerca de una reforma laboral

En los últimos años, el tema de la reforma laboral se ha posicionado como uno de los acuerdos más relevantes a los que debe llegarse en la agenda nacional. La percepción que los ciudadanos han tenido sobre tres de los temas que cotidianamente se han manejado dentro de ese debate, se ha enfocado a considerar a la reforma laboral como uno de los temas más destacados que deben atender los legisladores en el Congreso. Conforme pasa el

tiempo, es posible aseverar con mayor énfasis lo anterior. La Gráfica 2 muestra que desde hace más de diez años el tema de la reforma laboral ha sido evaluado por la ciudadanía como muy importante al igual que la reforma fiscal o la eléctrica.

De acuerdo con los datos de la Gráfica 3, es posible advertir que desde hace diez años los ciudadanos pensaban que debía impulsarse una reforma laboral con el objeto de propiciar mayores posibilidades de empleo en el país, opinión que entonces agrupaba a una tercera parte de la población encuestada. La apreciación de que la reforma laboral que

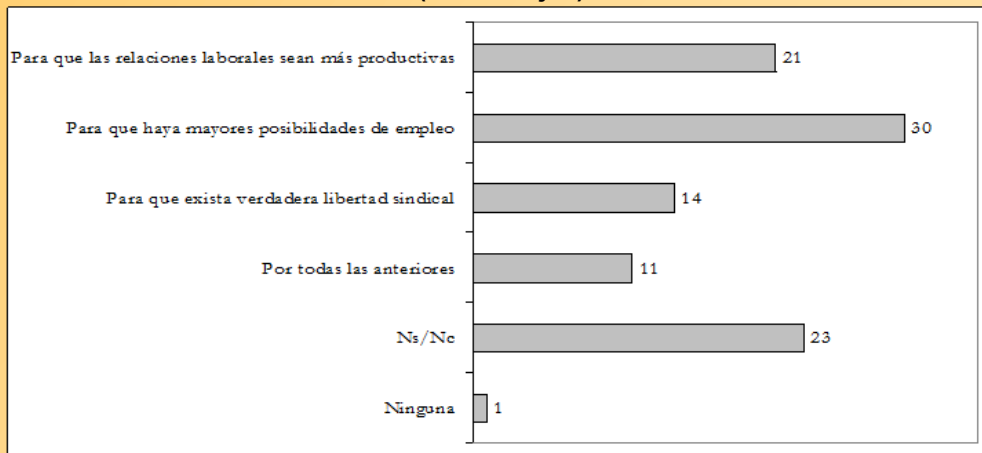
Gráfica 2  
Importancia de las reformas eléctrica, fiscal y laboral 2003-2006  
(Porcentajes)



Fuente: Elaboración con datos de Consulta Mitofsky, "Encuestas: reforma electoral, reforma eléctrica; tamaño del Congreso y otras", Encuesta nacional en viviendas levantada del 9 al 13 de diciembre de 2006. México 2007, p.2 y con datos de "Encuesta nacional telefónica de Consulta Mitofsky a 400 ciudadanos mayores de 18 años", levantada el 19 de agosto de 2003.



**Gráfica 3**  
**Percepción acerca de las razones para impulsar una eventual reforma laboral**  
**(Porcentajes)**

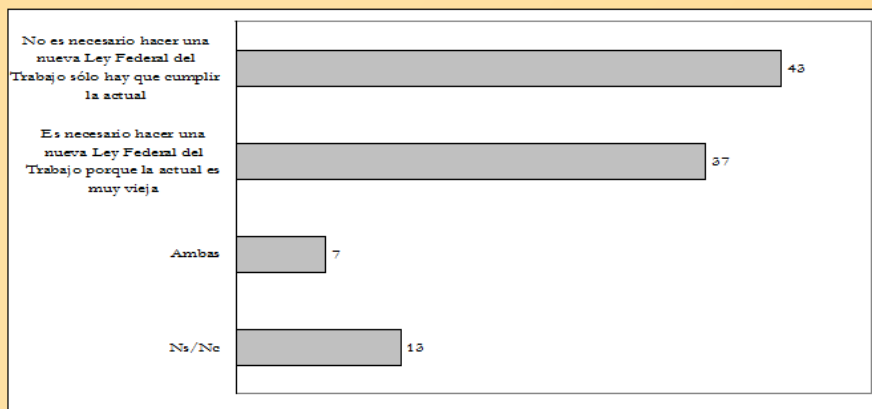


Fuente: Parametría, “Reforma laboral”, Encuesta nacional en viviendas levantada del 23 al 26 de agosto de 2002.

debía aprobarse mejoraría las relaciones entre patrones y trabajadores, era compartida entonces por el 21 por ciento de los encuestados, ese punto de vista era seguido de la percepción de que era necesario garantizar una verdadera libertad sindical en el país. Es de tener presente que entonces, como ahora, parecía inminente que el Congreso efectuaría cambios a la Ley Federal del Trabajo.

Continuando con una revisión de las encuestas que al paso del tiempo han abordado el tema de la necesidad de promulgar una nueva legislación laboral, resalta que hace más de diez años existía la percepción de que era innecesario expedir una nueva legislación laboral, sino que sólo bastaría con hacer cumplir las disposiciones de la normatividad vigente, tal y como se aprecia en los datos de la Gráfica 4.

**Gráfica 4**  
**Necesidad de una nueva legislación laboral**  
**(Porcentajes)**

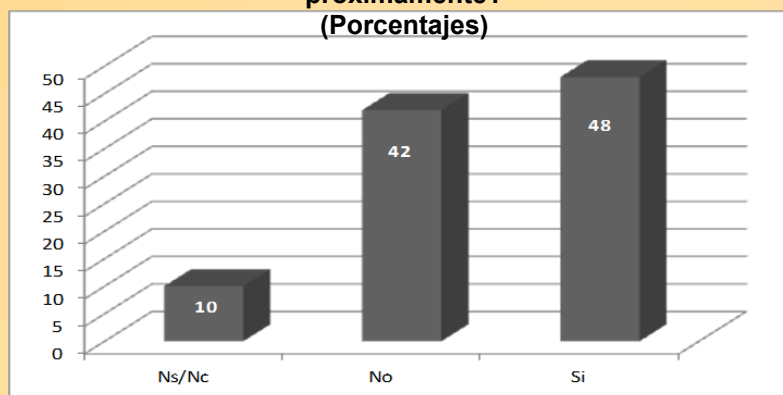


Fuente: Parametría, “Reforma laboral”, Encuesta nacional en viviendas levantada del 23 al 26 de agosto de 2002.

Más recientemente, la percepción ciudadana sobre la posibilidad de que fuera aprobada una reforma laboral se encuentra en los términos que se aprecian en la Gráfica 5. En la ilustración es posible identificar que en abril de 2011 existía una opinión dividida sobre la eventualidad considerada en el sondeo.

Los datos visibles en la Gráfica 6 permiten identificar que en ese entonces había una opinión dividida acerca de los beneficiarios de

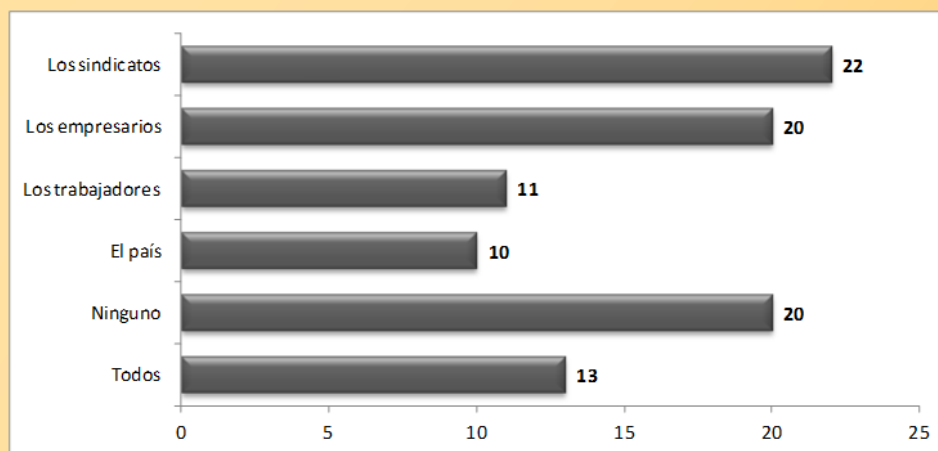
Gráfica 5  
¿Usted piensa que la Ley Federal del Trabajo será reformada próximamente?  
(Porcentajes)



Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, encuesta nacional telefónica levantada en abril de 2011, nivel de confianza 95%, margen de error +/- 4.4%.

las eventuales reformas a la ley laboral. Como se aprecia, la población encuestada visualiza que habría mejoras para diversos sectores encabezados por los sindicatos y los empresarios, aunque también un porcentaje importante de encuestados creía que ningún sector tendría beneficios por tales posibles reformas.

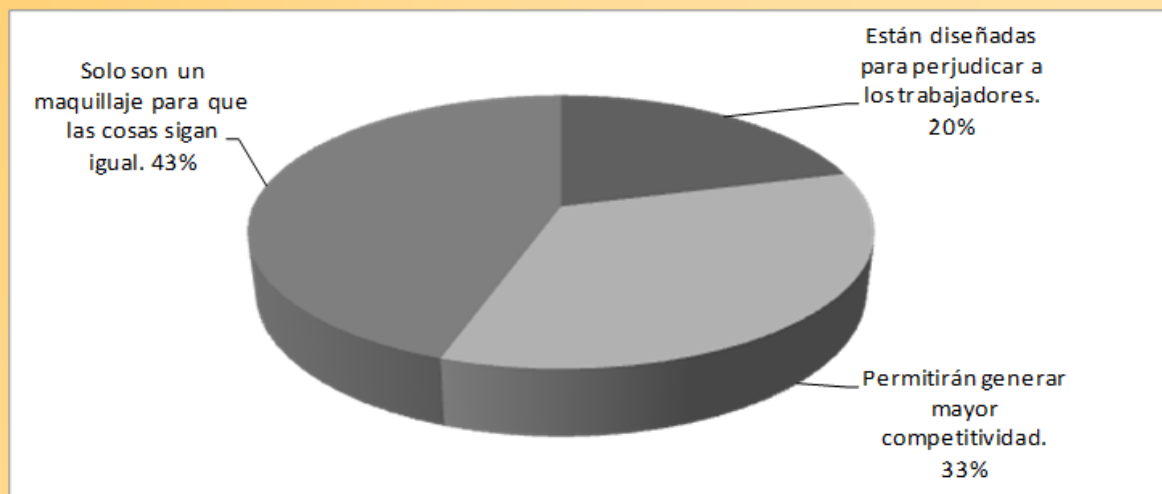
Gráfica 6  
En caso de llevarse a cabo una reforma a la Ley Federal del Trabajo,  
¿Quiénes considera usted que serían los más beneficiados?  
(Porcentajes)



Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, encuesta nacional telefónica levantada en abril de 2011, nivel de confianza 95%, margen de error +/- 4.4%.

Gráfica 7

**¿Cuáles de las siguientes frases se aproxima más a su punto de vista sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo? (Porcentajes)**

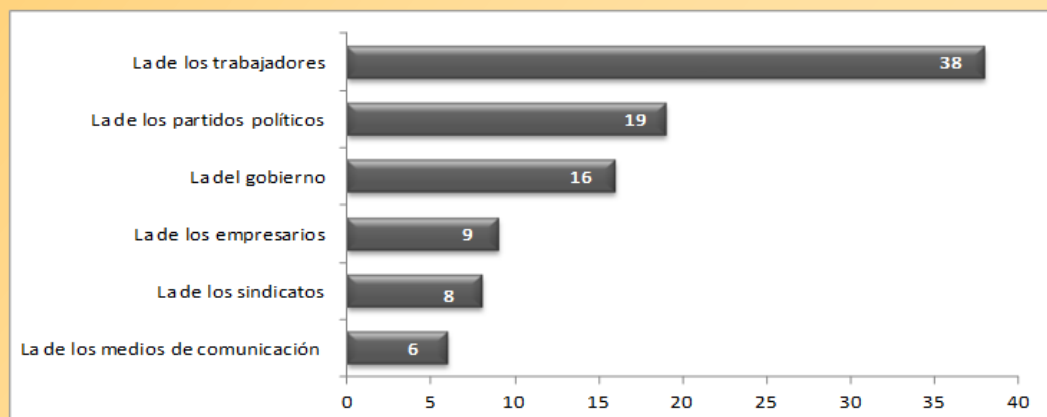


Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, encuesta nacional telefónica levantada en abril de 2011, nivel de confianza 95%, margen de error +/- 4.4%.

Una percepción interesante acerca de las posibles reformas laborales es la que advierte en los datos contenidos en la Gráfica 7; ahí se muestra que más del 60% manifestaba una opinión adversa a la naturaleza de dichas modificaciones legales, ya que las consideran reformas cosméticas y potencialmente concebidas perjudiciales a los trabajadores. Sólo una tercera parte de los ciudadanos entrevistados las visualizaba como cambios que permitirán generar competitividad.

Complementando lo anterior, la Gráfica 8 muestra que las personas consultadas expresaban que sería importante la opinión de diversos sectores, destacando la creencia que ubicaba a la opinión de los propios trabajadores como la más importante en el proceso de reformas a la Ley Federal del Trabajo, seguida de la de los partidos, del gobierno y de los empresarios entre otros. Destaca particularmente el dato de que las personas consultadas colocaban en último lugar la eventual influencia que puedan ejercer los medios de comunicación en este proceso.

Gráfica 8  
¿Qué opinión influirá más en una posible reforma a la Ley Federal del Trabajo?  
(Porcentajes)

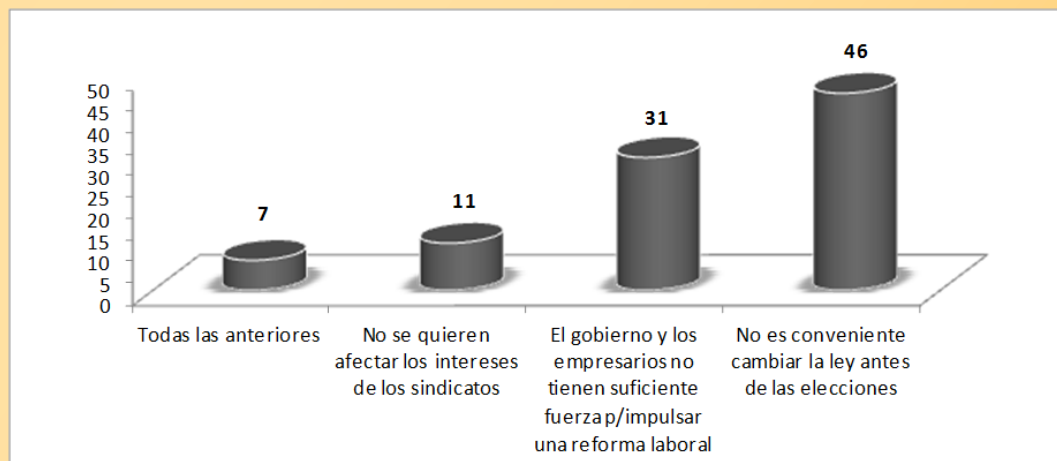


Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, encuesta nacional telefónica levantada en abril de 2011, nivel de confianza 95%, margen de error +/- 4.4%.

Una vertiente similar a la expresada en las ilustraciones anteriores, es la que se aprecia en la Gráfica 9, en donde se muestra que los ciudadanos relacionan directamente los procesos electorales con las reformas

legislativas ya que casi la mitad de las personas consultadas consideraba que no era conveniente efectuar modificaciones legislativas de importancia antes de los procesos electorales.

Gráfica 9  
En caso de que no se lleve a cabo ninguna reforma a la Ley Federal del Trabajo  
¿Cuál de las siguientes afirmaciones se aproximaría más a su punto de vista?  
(Porcentajes)



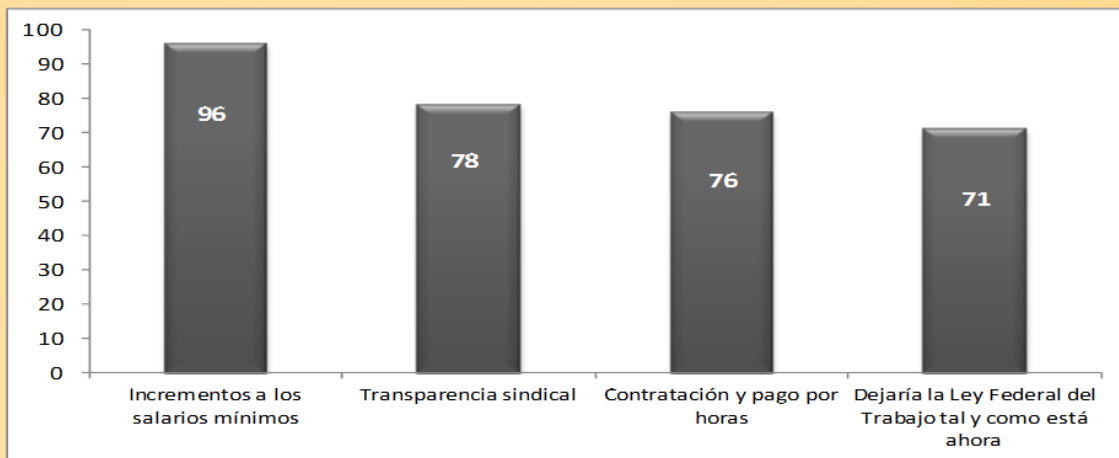
Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, encuesta nacional telefónica levantada en abril de 2011, nivel de confianza 95%, margen de error +/- 4.4%.

Otra batería de cuestionamientos detallada en la Gráfica 10, indica que los ciudadanos ponderan sus particulares prioridades en torno a una posible reforma. Como se percibe, la población consultada consideraba prioritario un incremento salarial en el marco de una reforma laboral.

Como resultado de diferentes preguntas formuladas de manera separada en una misma entrevista, se advierte que los temas de la transparencia sindical y de la contratación por horas eran también considerados como necesarios en una eventual reforma laboral. Igualmente, otros ciudadanos opinaban que a la Ley Federal del Trabajo debía dejársele tal y como está actualmente.

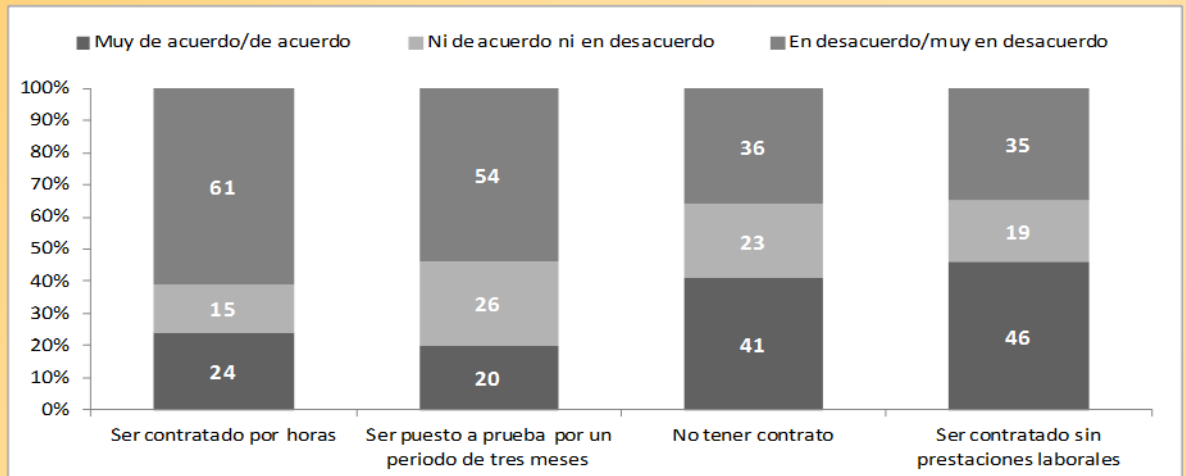
Una visión complementaria sobre el tema, es la revisión del posicionamiento ciudadano acerca de la flexibilización de las normas de contratación laboral y la aceptación de ver disminuidos derechos laborales a cambio de la obtención de un empleo remunerado. Al respecto es ilustrativo el contenido de la Gráfica 11 en donde para 2012 un porcentaje importante de personas se dijo dispuesta a ser contratada sin prestaciones con tal de obtener empleo, igualmente significativa era la proporción de mexicanos que dijeron estar dispuestos a desempeñar labores sin suscribir un contrato, a ser contratados por horas o a ser puestos a prueba, pese a la transgresión legal que tales eventualidades implican.

Gráfica 10  
Si de usted dependiera ¿Qué cambios realizaría a la ley laboral? (Porcentajes)



Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, encuesta nacional telefónica, abril de 2011, nivel de confianza 95%, margen de error +/- 4.4%.

**Gráfica 11**  
**Con tal de obtener empleo, ¿Qué tan de acuerdo estaría usted con (...)?**

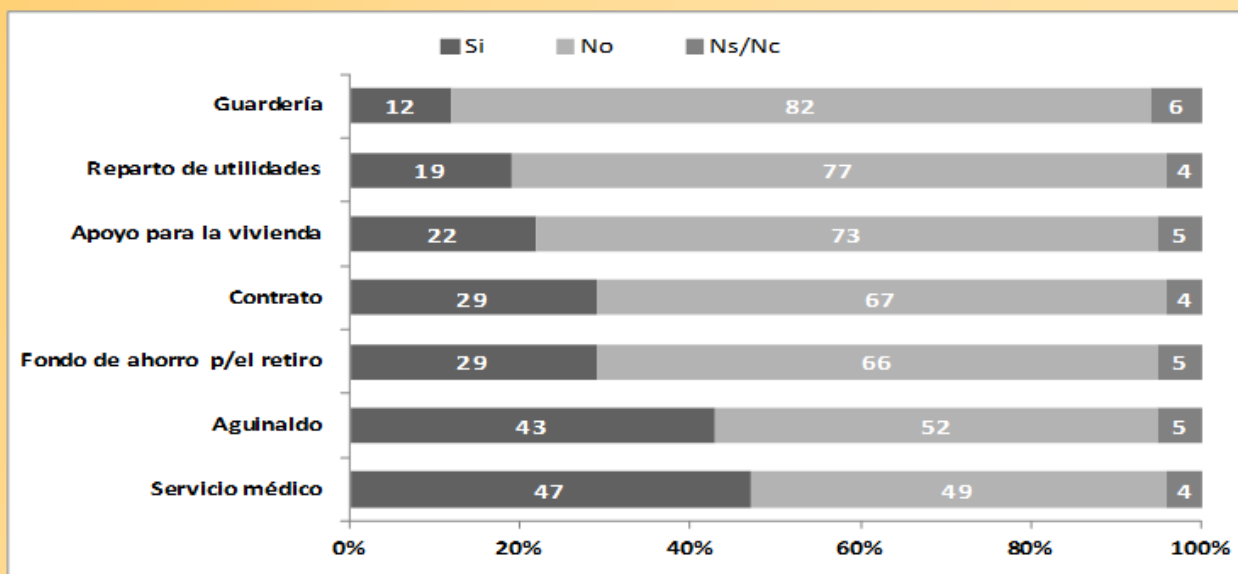


Nota: Cuestionario formulado sólo a personas que actualmente no tienen trabajo y que han tratado de conseguir uno. Fuente: Elaboración con datos de Parametría: Encuesta nacional en vivienda, nivel de confianza 95%, casos/error (+/-) 3.1%, 1000 encuestas levantadas del 14 al 17 de marzo de 2012.

Tal situación denota la vulnerabilidad laboral en que desempeñan sus actividades productivas parte importante de los ciudadanos consultados. La Gráfica 12 muestra los porcentajes de acceso a prestaciones laborales mínimas, en donde se advierte que en 2012, menos de la mitad de los entrevistados manifestó recibir

aguinaldo, más de siete de cada diez no contaban con reparto de utilidades, menos de la mitad de los trabajadores cuentan con servicio médico. No más del 30% afirmó contar con fondo de ahorro para el retiro, más del 80% dijeron no tener servicio de guardería y 67% afirmaron laborar sin haber firmado un contrato de trabajo.

Gráfica 12  
**Prestaciones laborales**  
 ¿Dígame si tiene o no las siguientes prestaciones en su trabajo (...)?



Nota: Cuestionario formulado sólo a personas que actualmente tienen trabajo. Fuente: Elaboración con datos de Parametría: Encuesta nacional en vivienda, nivel de confianza 95%, casos/error (+/-) 3.1%, 1000 encuestas levantadas del 14 al 17 de marzo de 2012.

*Responsable de la investigación: José de Jesús González Rodríguez*

**Centro de Estudios Sociales  
y de Opinión Pública**

Cámara de Diputados  
Av. Congreso de la Unión No. 66  
Col. El Parque, Del. Venustiano Carranza  
C.P. 15969 México, D.F.

Teléfono: 55-5036-0000

Ext. 55237

Correo: cesop@congreso.gob.mx

**Responsable de la publicación:**

Ernesto R. Cavero Pérez  
*Subdirector de Análisis  
y Procesamiento de Datos*



El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública a través de este documento, **En contexto**, entrega a los legisladores federales información generada por instituciones y especialistas que, por la importancia de su contenido, ponen **en contexto** los temas más relevantes de la agenda legislativa y de los problemas nacionales.