



SIID
SISTEMA INTEGRAL DE
INFORMACION Y DOCUMENTACION

SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

División de Política Social

Propuestas de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (Un enfoque social)

Dr. (c) Juan Martín Sandoval De Ecurdia
Investigador Parlamentario

Lic. Ma. de la Luz García San Vicente
Asistente de Investigador Parlamentario

Av. Congreso de la Unión No. 66, Col, El Parque, México, D. F.,

15969 Tels. 56-28-13-18, 56-28-13-00 Ext. 4805, Fax: 56-28-13-
16

Correo electrónico: escurdia@cddhcu.gob.mx

Propuestas de modificaciones
a la Ley Federal del Trabajo
(Un enfoque social)

Contenido

	Página
Resumen Ejecutivo	
Introducción	2
1. Propuestas a la Ley Federal del Trabajo de los diferentes Partidos Políticos en la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados (2000-2003)	4
2. Cuadro comparativo de las propuestas a la Ley Federal del Trabajo presentadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS), de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y del Sector Empresarial (SE)	6
Conclusiones	18
Anexo:	
1. Cuadro-resumen de las propuestas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y del Sector Empresarial (SE)	19
Bibliografía	22

Resumen Ejecutivo

El propósito del presente documento, es identificar y comparar las propuestas de modificación a la Ley Federal del Trabajo, desde un enfoque social, tomadas de las iniciativas de reforma a la LFT y las propuestas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Unión Nacional de Trabajadores y del Sector Empresarial.

Este documento consta de dos apartados:

En el primero se consideraron 11 propuestas del mismo número de iniciativas presentadas en esta LVIII Legislatura (2000-2003) por cuatro partidos:

Partido Acción Nacional	1
Partido de la Revolución Democrática	3
Partido Revolucionario Institucional	6
Partido Verde Ecologista de México	1

En el segundo, de un universo de propuestas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y del Sector Empresarial (SE), se identificaron 22 propuestas en el presente trabajo.

Las propuestas mas relevantes son:

- * Evitar la discriminación laboral
- * Promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad.
- * Sobre el trabajo para menores de 14 años y de 14 a 16 años.
- * Cambio de días de descanso y/o cambios en las horas de trabajo por jornada, para ampliar los periodos de descanso semanal.
- * Cambiar el término de patrón por empleador
- * Rescisión de contrato por cometer actos inmorales o de hostigamiento sexual.
- * Sobre la sustitución de trabajadores sin haberse resuelto el caso de huelga.
- * Sobre la solicitud a las mujeres del certificado médico de ingravidez, como requisito para otorgar un empleo.
- * Sobre los trabajadores domésticos que prestan sus servicios al hogar de una persona o familia.
- * Derogación del apartado “B” de la LFT.
- * Intervención y funcionamiento de los sindicatos.
- * Fijación de los salarios mínimos por la Cámara de Diputados.

Introducción

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, entre las llamadas reformas estructurales¹, es la principal desde el punto de vista social considerando que la problemática que se vive en el país en materia laboral, cuenta con dos factores principales: la necesidad de crear más empleos y la exigencia de que estos empleos sean un medio para que la población, pueda acceder a los mínimos de bienestar.

Sobre la reforma existen diferentes propuestas:

Once propuestas parciales, a partir de iniciativas presentadas durante la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados (2002-2003), entre las que se encuentran una del PAN, tres del PRD, seis del PRI, y una del PVEM.

Tres propuestas generales: la de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), la de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la del Sector Empresarial (SE).

Adicionalmente en 2001, se creó la **Mesa Central de Decisión** con el propósito de que cada sector presentará sus propuestas, tomando decisiones para el documento final, en la que participan Carlos Abascal Carranza, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), y un equipo de trabajo permanente² cuya función es seguir los lineamientos de la Mesa y redactar los borradores del texto de la reforma laboral.

¹ Que se discuten y/o cabildan en la Cámara de Diputados: del Estado, Fiscal, Energética, de Telecomunicaciones.

² Convencidos todos ellos de una propuesta del Banco Mundial que dice: “Se deben eliminar el sistema actual de pagos por despido, negociación colectiva y contratos obligatorios para la industria (contratos-ley); el ingreso obligatorio a sindicatos (cláusula de exclusión); la repartición obligatoria de utilidades; las restricciones a los contratos temporales, de plazo fijo y aprendizaje; los requisitos de promociones basados en antigüedad; el registro de programas de capacitación proporcionado por las empresas; y las obligaciones por los empleados de subcontratistas. También es importante que los aportes a la seguridad social estén más

Este equipo está constituido por *doce* personas: funcionarios sindicales y asesores jurídicos, tanto de sindicatos como de cámaras patronales. Por parte de los sindicatos están el Congreso del Trabajo (CT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)³ y por el Sector Empresarial, la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Asociación de Banqueros de México (ABM).⁴

De los 1010 artículos que integran la LFT⁵, la STyPS propone modificar 78; la UNT, 491 y el SE, 88.⁶ De este universo se identificaron 22 propuestas considerando su contenido social. Para determinar el contenido social se tomó en cuenta las prestaciones sociales y los grupos vulnerables: como los niños y las mujeres.

En el primer apartado se incluyen once diferentes propuestas presentadas por Diputados de diversos partidos políticos: PRD, PRI, PAN y PVEM, durante la LVIII Legislatura.

El segundo apartado consiste en un cuadro comparativo entre las 22 propuestas presentadas por la (STyPS), de la (UNT) y del (SE). Se identificaron las propuestas, enfatizando los temas con mayor contenido social.

Finalmente se llega a una conclusión a partir de analizar la posible representatividad de las propuestas según la coincidencia entre la STyPS, la UNT, el SE y los partidos políticos.

estrechamente relacionados con los beneficios que obtienen los trabajadores y que éstos perciban qué obtendrán de tales aportes. En los últimos años, se ha intentado de forma parcial esa asociación más estrecha (especialmente mediante la reforma del plan de pensiones del sector privado y de la salud) y debería continuarse (por ejemplo, haciendo que los aportes al INFONAVIT sean voluntarios)” citado en ORTEGA Max, “Fox y la reforma de la legislación laboral”, página Web: www.uno.edu.mx/trabajadores/26max.htm consultada el 4 septiembre 2002.

³ Los representantes son: Juan Moisés Calleja (Congreso del Trabajo –CT–); Nezahualcóyotl de la Vega (CT); Enrique Borrego Aguilar (CT); Roberto Ruiz Ángeles (CT); Arturo Alcalde Justiniani (Unión Nacional de Trabajadores –UNT–), y, Héctor Barba García (UNT). Op cit. ” ORTEGA Max, “Fox y la reforma de la legislación laboral”.

⁴ Los representantes son: Octavio Carbajal Bustamante (Confederación de Cámaras Industriales Concamin–); Jorge Regil Gómez (Concamin); Adolfo Tena Morelos (Confederación Patronal de la República Mexicana – Coparmex–); Enrique Mendoza Delgado (Coparmex), y, Alfredo Gisholt Orozco (Asociación de Banqueros de México. Op cit. ” ORTEGA Max, “Fox y la reforma de la legislación laboral”.

⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, “Ley Federal del Trabajo”, página Web: www.cddhcu.gob.mx/Ley_info/125/, 7 Noviembre del 2002.

⁶ Unión Nacional de Trabajadores, “Anteproyecto reforma Ley Federal del Trabajo”, página Web: www.iiiec.unam.mx/investigaciones/cambios/html/modernización.html, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Propuesta presentada en el mes de abril”, página Web: www.iiiec.unam.mx/investigaciones/cambios/assets/images/stpscons.doc, Sector Empresarial “Propuesta Empresarial”, página Web: www.iiiec.unam.mx/investigaciones/cambios/assets/images/propempresarial.doc

Cuadro 1. Propuestas a la Ley Federal del Trabajo de los diferentes Partidos Políticos en la LVIII Legislatura

De las once propuestas que se presentan a continuación 3, son del PRD, 6, son de PRI; 1 del PAN, y una última del PVEM. En general no existen coincidencias temáticas salvo en cuatro propuestas, todas del PRI en relación a los trabajadores domésticos, y dos sobre mujeres.

De las siete propuestas restantes se observa que no existen coincidencias entre partidos.

Las propuestas coincidentes son la 6 con la 8 (trabajo doméstico), y la 7 con la 9 (mujer) y se presentan con negrillas.

Las no coincidentes son la 1,2 y 3, del PRD; la 4 y 5, del PRI; La 10 del PAN y la 11 del PVEM.

PRD
1. Obligar a las autoridades públicas y patrones a que se abstengan de influir en el funcionamiento de los sindicatos y evitar el corporativismo partidista. ⁷
2. Relativos a la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, de los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley. ⁸
3. Derogación del apartado B. ⁹
PRI
4. Evitar la discriminación laboral de las personas con discapacidad. ¹⁰
5. Ampliar el plazo en que deben cumplirse los laudos. ¹¹

⁷ Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 27 de octubre del 2000, presentada por el Diputado Luis Herrera Jiménez, en la sesión del 26 de octubre de 2000.

⁸ Op cit, 23 agosto de 2001, presentada por el Diputado Tomas Torres Mercado, en la sesión de la comisión permanente del 15 de agosto de 2001.

⁹ Op cit, 1º noviembre de 2002, Presentada por el Diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, en la sesión del 31 de octubre 2002.

¹⁰ Op cit, 5 diciembre del 2001, presentada por el Diputado Librado Treviño Gutiérrez, en la sesión del 4 de diciembre de 2001.

6. <u>Discriminación laboral de trato o de pago en el trabajo doméstico.</u> ¹²
7. <u>Garantizar la igualdad laboral de la mujer y la protección de su integridad física y psíquica en la vida familiar.</u> ¹³
8. <u>Derechos laborales de los trabajadores domésticos.</u> ¹⁴
9. <u>Garantizar la equidad de género, la igualdad de derechos y obligaciones, y la no discriminación en perjuicio de la mujer.</u> ¹⁵

PAN

10. Fomentar el turismo nacional mediante los denominados "fin de semana largos".¹⁶

PVEM

11. Contratación de jóvenes por aprendizaje, (Trabajo para jóvenes se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes del Impuesto Sustitutivo y Crédito al Salario).^{17y18}

¹¹ Op cit, 12 diciembre 2001, presentada por el Diputado José Gerardo de la Riva Pinal, en la sesión del 11 de diciembre de 2001.

¹² Op cit, 24 abril del 2002, presentada por la Diputada Josefina Hinojosa Herrera, en la sesión del 23 de abril de 2002.

¹³ Op cit, 25 septiembre del 2002, presentada por el Diputado Juan Manuel Carreras López, en la sesión del 24 de septiembre del 2002.

¹⁴ Op cit, 16 octubre de 2002, presentada por el Diputado José Soto Martínez, en la sesión del martes 15 de octubre del 2002.

¹⁵ Op cit, 6 noviembre del 2002, presentada por el Diputado Víctor Emanuel Díaz Palacios, en la sesión del 5 de noviembre de 2002.

¹⁶ Op cit, 20 marzo del 2002, presentada por el Diputado Gumercindo Álvarez Sotelo, en la sesión del 19 de marzo de 2002.

¹⁷ Op cit, 2 mayo 2002, presentada por la Diputada Olga Patricia Chozas y Chozas, en la sesión del 30 de abril de 2002.

¹⁸ Presentó esta iniciativa para que dentro del capítulo de Incentivos Fiscales de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se incluya la posibilidad de otorgar un crédito fiscal del 150% contra el Impuesto Sustitutivo o Crédito al Salario, según corresponda, en los casos de la modalidad del trabajo de aprendizaje, con la finalidad de generar mayor empleo de jóvenes de acuerdo a los ciclos económicos que caracterizan a nuestro país.

Cuadro 2. Cuadro comparativo de las propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS), de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y del Sector Empresarial (SE)

STyPS ¹⁹	UNT ²⁰	SE ²¹
1. Se propone el cambio, en toda la Ley, del término “ <u>patrón</u> ” por el de “ <u>empleador</u> ”	Se propone la sustitución del término “ <u>patrón</u> ” por el de “ <u>empleador</u> ”, conforme a la terminología aceptada por la OIT.	Se propone el cambio, en toda la Ley, del término “ <u>patrón</u> ” por el de “ <u>empleador</u> ”
	2. -La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo <u>123 de la Constitución</u>	
3. -Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de <u>los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo</u>	Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento <u>de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los empleadores.</u>	Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de <u>los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo</u>

¹⁹ “STyPS Abril”, página Web. <http://www.iiec.unam.mx/investigaciones/cambios/asstets/images/stpscons.doc>

²⁰ “UNT reforma a la LFT 1a parte”, página Web: <http://www.iiec.unam.mx/investigaciones/cambios/html/modernización.html>

²¹ “Propuesta empresarial”, página Web: <http://www.iiec.unam.mx/investigaciones/cambios/assets/images/propempresarial.doc>

--	--	--

<p>4. Cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que <u>reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso</u> por la Junta de Conciliación y Arbitraje</p> <p>Quando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo <u>936</u>.²²</p> <p>Quando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa <u>o establecimiento</u>, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.</p>		<p>Quando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que <u>reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso</u> por la Junta de Conciliación y Arbitraje</p> <p>Quando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo <u>936</u>.</p> <p>Quando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa <u>o establecimiento</u>, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando</p> <p>Quando <u>llevada a cabo</u> una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa.</p>
---	--	--

²² Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

<p>5.Las disposiciones de esta Ley son de orden público y <u>de interés social</u>, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>Trabajos para niños menores de 14 años. <u>Al empleador que haga caso omiso a esta estipulación se le aplicarán las sanciones establecidas en el artículo 995.</u>²³</p>		<p>Las disposiciones de esta Ley son de orden público y <u>de carácter social</u>, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>Trabajos para niños menores de 14 años. <u>Al empleador que haga caso omiso a esta estipulación se le aplicarán las sanciones establecidas en el artículo 995.</u></p>
	<p>6. <u>La calificación de confianza a trabajadores cuyas funciones no se ajusten a la definición señalada en el artículo 9º</u>²⁴ <u>de esta Ley.</u> <u>Son principios de orden público, que deben normar las relaciones laborales, los siguientes:</u> <u>a)El pleno respeto a la dignidad de la persona humana en el seno de las relaciones laborales;</u> <u>b)La libertad, autonomía y democracia sindicales;</u> <u>c)La contratación colectiva como proceso normativo complementario de las leyes</u></p>	

²³ Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y 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.

²⁴ La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

	<p><u>laborales y la creación de mecanismos permanentes de concertación en la empresa y el sector.</u></p> <p>d) <u>La promoción y preservación del empleo.</u></p>	
	<p>7. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, <u>del Juez Federal de lo Laboral o del Inspector Federal del Trabajo.</u></p>	
<p>8. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>Cometer el trabajador actos inmorales <u>o de hostigamiento sexual contra cualquier persona</u> en el establecimiento o lugar de trabajo.</p>	<p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>Cometer el trabajador actos inmorales <u>o de hostigamiento sexual contra cualquier persona</u> en el establecimiento o lugar de trabajo.</p>	<p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>Cometer el trabajador actos inmorales <u>o de hostigamiento sexual contra cualquier persona</u> en el establecimiento o lugar de trabajo.</p>
<p>9. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>Incurrir el <u>empleador</u>, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, <u>hostigamiento sexual</u>, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.</p>	<p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, <u>hostigamiento sexual</u>, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.</p>	<p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>Incurrir el <u>empleador</u>, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, <u>hostigamiento sexual</u>, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.</p>
<p>10. Las condiciones de trabajo en ningún</p>	<p>Las condiciones de trabajo en ningún caso</p>	<p>Las condiciones de trabajo en ningún</p>

<p>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 <u>origen étnico</u>, nacionalidad, sexo, edad, <u>capacidades diferentes</u>, <u>condición social</u>, <u>religión</u>, <u>opiniones</u>, <u>estado civil</u>, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p> <p><u>El empleador y el sindicato o, en su defecto los trabajadores podrán convenir en que los segundos desarrollen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.</u></p>	<p>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 <u>origen étnico</u>, nacionalidad, sexo, edad, <u>capacidades diferentes</u>, <u>condición social</u>, <u>religión</u>, <u>preferencias</u>, <u>opiniones</u>, <u>estado civil</u>, <u>condiciones de salud</u>, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley</p> <p><u>El empleador y el sindicato o, en su defecto los trabajadores podrán convenir en que los segundos desarrollen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.</u></p>	<p>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 <u>origen étnico</u>, nacionalidad, sexo, edad, <u>capacidades diferentes</u>, <u>condición social</u>, <u>religión</u>, <u>opiniones</u>, <u>estado civil</u>, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p> <p><u>El empleador y el trabajador podrán convenir en que el segundo desarrolle labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuente con la capacitación que para tal efecto se requiera.</u></p>
<p>11. <u>Con la limitación antes ²⁵ mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, el sindicato y, a falta de éste los trabajadores y el empleador, podrán convenir la ampliación de la jornada diaria, sin que se considere tiempo extraordinario, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de</u></p>		<p><u>En caso de que el empleador y el trabajador convengan una jornada reducida o por horas, la remuneración y</u></p>

²⁵ El empleador y el sindicato o, en su defecto los trabajadores podrán convenir en que los segundos desarrollen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.

<p><u>acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana y que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta ley.</u>²⁶</p>		<p><u>demás condiciones de la relación de trabajo deberán cubrirse en forma proporcional al tiempo laborado.</u></p>
<p>12. <u>El sindicato, o a falta de éste los trabajadores y el empleador, podrán convenir en que los días de descanso a que se refiere este artículo se disfruten otro día para ampliar los descansos semanales o mensuales.</u></p>	<p><u>De común acuerdo los trabajadores y los empleadores podrán establecer las modalidades para que el descanso correspondiente al 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre sea disfrutado el día lunes o viernes más próximo, cuando caigan en martes, miércoles o jueves.</u></p>	<p><u>El sindicato, o a falta de éste los trabajadores y el empleador, podrán convenir en que los días de descanso a que se refiere este artículo se disfruten otro día para ampliar los descansos semanales o mensuales.</u></p>
	<p>13. <u>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 diez días laborables y que aumentarán en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a dieciséis días.</u></p>	
	<p>14. <u>El salario mínimo general y los salarios mínimos profesionales serán fijados anualmente por la Cámara de Diputados, por mayoría calificada, a propuesta del Instituto</u></p>	

²⁶ Artículo 59. La UNT pide poner un texto que posibilite la rotación y que contemple la existencia de una prima (buscar un beneficio) al salario en el segundo párrafo.

El SE propone establecer un principio de índole general en que todo acuerdo se realizará con el sindicato y a falta de éste, con el trabajador. Ponerlo en el Título II, capítulo I. de Relaciones Individuales para que no se haga en todos los artículos de dicho título la adecuación.

	<p><u>Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades.</u></p> <p><u>Para fijar el incremento anual del salario mínimo general se tomará en cuenta la evolución del índice del costo de la vida así como de la productividad promedio de la economía en el período considerado, de manera que se cumpla con lo dispuesto en el artículo 90.²⁷</u></p> <p><u>Corresponde a las Cámaras Sectoriales previstas en el artículo... (sic) la facultad de elaborar y enviar al Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades, quién a su vez las turnará a la Cámara de Diputados, las recomendaciones relativas a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de su competencia, para lo cuál deberá tomar en cuenta la evolución de la productividad en dicha rama así como la necesidad de resarcir la pérdida del poder adquisitivo en el período previo, de darse el caso.</u></p>	
--	--	--

²⁷ Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente 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. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

	<p>15. Queda prohibido a los empleadores y a sus representantes:</p> <p><u>Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, a votar por determinada candidatura o intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.</u></p> <p><u>Despedir de su trabajo o aplicar sanciones a los trabajadores por ejercitar la libertad sindical, el derecho de decidir sobre la firma o el rechazo del contrato colectivo o el de optar por determinado sindicato en los juicios de titularidad contractual. Será requisito previo para el despido, acreditar ante la Junta competente la causal o causales de rescisión dentro de los tres meses previos o posteriores, respecto de los trabajadores que hubieren ejercitado o puedan ejercer la libertad sindical o su derecho de aceptar o rechazar el contrato colectivo</u></p>	
<p>16. Queda prohibido a los empleadores y a sus representantes:</p> <p>Exigir o solicitar a las mujeres la presentación del certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de</p>	<p>Queda prohibido a los empleadores y a sus representantes:</p> <p>Exigir o solicitar a las mujeres la presentación del certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de</p>	<p>Queda prohibido a los empleadores y a sus representantes:</p> <p><u>Exigir o solicitar a las mujeres la presentación del certificado médico de no-gravidez, o la práctica de pruebas de</u></p>

<p>embarazo como requisito previo para otorgar un empleo;</p> <p><u>Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores.</u></p>	<p>embarazo como requisito previo para otorgar un empleo;</p> <p><u>Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores.</u></p>	<p><u>embarazo como requisito previo para otorgar un empleo.</u> <u>No se violará la prohibición antes señalada si la mujer solicitante esta de acuerdo y así lo manifiesta, que se le practique un examen médico general en el que se pueda determinar si está o no embarazada o se le solicita declare sobre su estado o no estado de gravidez.</u> <u>Despedir a una trabajadores o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o tener a su cargo el cuidado de hijos menores.</u></p>
<p>17. <u>Crear condiciones efectivas de igualdad entre hombres y mujeres para el acceso a las oportunidades de capacitación y adiestramiento. Con tal objeto, los planes y programas de productividad, capacitación y adiestramiento cubrirán una proporción de hombres y mujeres semejante a la contratada en el centro de trabajo;</u></p> <p><u>Crear condiciones efectivas de igualdad entre trabajadores por tiempo indeterminado, tiempo u obra determinada para el acceso a las oportunidades señaladas en la fracción anterior. Con tal objeto, los planes y programas de productividad, capacitación y adiestramiento cubrirán una proporción de cada una de estas</u></p>		

<p><u>modalidades, semejante a la contratada en el centro de trabajo</u></p>		
	<p>18. Sobre la Reproducción y las Responsabilidades Familiares las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y obligaciones. <u>El propósito fundamental es proteger la reproducción y el desarrollo equilibrado de la pareja, así como promover su corresponsabilidad en la atención de la familia.</u></p>	
	<p>19. Durante el estado de gestación o el de lactancia no deberá ponerse en peligro la salud de la mujer o la del producto. El empleador estará obligado en dichas circunstancias a asignarle labores diferentes a las habituales, 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.</p>	
	<p>20. <u>Disfrutarán de un período de descanso de cuando menos catorce semanas que se distribuirá antes y después del parto, conforme a la recomendación por escrito del médico, de acuerdo a las necesidades de la</u></p>	

	<p><u>madre y del recién nacido.</u></p> <p>Las dos últimas semanas correspondientes al período postnatal podrán ser disfrutadas opcionalmente por la madre o por el padre, según éstos lo convengan entre sí para lo cuál deberán comunicar la decisión con una anticipación de por lo menos un mes al empleador.</p>	
	<p>21. Se promoverá en los contratos colectivos el establecimiento de permisos con y sin goce de salario, destinados a la atención de las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras, tales como el cuidado de hijos menores o padres enfermos. Igualmente se procurará que en dichos instrumentos la fijación de las remuneraciones y demás condiciones por trabajos equivalentes o de igual valor, aún cuando se trate de puestos distintos o sean desempeñados en diferentes jornadas.</p>	
	<p>22. Trabajadores del hogar son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.</p> <p>La Cámara de Diputados, a propuesta del</p>	

	Instituto Nacional de los Salarios Mínimos la productividad y el Reparto de Utilidades fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.	
--	--	--

Conclusiones

En función de la representatividad de las propuestas el orden es:²⁸

1. - Las propuestas en que coinciden en lo general, tanto la STyPS, la UNT, el SE y al menos un partido político son aquellas relativas a:

- * Evitar la discriminación laboral (6)
- * Promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad. (3)
- * **Sobre el trabajo para menores de 14 años y de 14 a 16 años.** (3)
- * **Cambio de días de descanso y/o cambios en las horas de trabajo por jornada, para ampliar los periodos de descanso semanal.** (2)

2. - Las propuestas en que coinciden la STyPS, la UNT y el SE son:

- * Cambiar el término de patrón por empleador (2)
- * Rescisión de contrato por cometer actos inmorales o de hostigamiento sexual. (2)

3. - Las propuestas en que coinciden dos actores o sectores sociales, de entre la STyPS, la UNT y el SE son:

- * **Sobre la sustitución de trabajadores sin haberse resuelto el caso de huelga.** (1)
- * **Sobre la solicitud a las mujeres del certificado médico de ingravidez, como requisito para otorgar un empleo.** (1)

4. - Las propuestas en que coinciden solo uno de los actores o sectores sociales, mencionados antes, con al menos un partido político.

- * Sobre los trabajadores domésticos que prestan sus servicios al hogar de una persona o familia. (3)
- * Derogación del apartado "B" de la LFT. (2)
- * Sobre la intervención y funcionamiento en y de los sindicatos. (2)
- * Sobre la fijación de los salarios mínimos por la Cámara de Diputados. (2)

5. - **Propuestas presentadas por un solo sector o actor social que se refieren al cuidado de la reproducción y las responsabilidades familiares.** (5)

6. - Otras propuestas presentadas por solo un actor o sector social o solo un partido, y que por lo tanto tienen menor representatividad. (2)

²⁸ Algunas propuestas incluyen dobles temáticas, por lo que en la consideración de la representatividad el total de propuestas varía.

Anexo 1. Cuadro-resumen de las propuestas de reforma a la LFT, por parte de la STyPS, de la UNT y del SE.

De las 22 propuestas seleccionadas, de las cuales en 11 interviene la STyPS; en 18 la UNT. y en 10 el SE. Se encontró que: En 57 propuestas coinciden la STyPS, la UNT y el SE, en 3 propuestas coinciden la STyPS y el SE, en 1 coinciden las STy PS y la UNT, y en 1 propuesta que presentan la STyPS, y el SE no coinciden, y la UNT no la presenta.

Finalmente en 11 propuestas solo aparece la UNT, y en 1 la STyPS.

A continuación se presentan las propuestas y coincidencias en forma gráfica. El sombreado significa quién la presenta y la paloma (✓) significa que hay coincidencia en general.

Cuadro 1. Cuadro resumen sobre la presentación y coincidencias de las principales propuestas de reforma a la LFT, por parte de la STyPS, la UNT y el SE.

PROPUESTA	PRESENTADA POR:			OBSERVACION
	STyPS	UNT	SE	
1 Cambiar el término patrón por el de empleador.	✓	✓	✓	Coinciden totalmente
2. Derogar el apartado "B"				
3. Promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento, de los factores de la producción así como la productividad y la calidad en el trabajo.	✓		✓	La UNT, propone además que se promuevan y vigilan los beneficios que la productividad y la calidad en el trabajo deben generar tanto a los trabajadores como a los empleadores.
4. Tratar de sustituir o sustituir definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso de huelga, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.	✓		✓	
5. Sancionar a los empleadores en cuanto al trabajo para niños menores de 14 años.	✓		✓	
6. Calificar como de confianza a los trabajadores cuyas funciones no se ajusten a la definición señalada en el Art. 9 de la LFT (Ver Nota)				
7. Autorizar a los mayores de dieciséis, y a los mayores de catorce y menores de dieciséis años, para prestar libremente sus servicios.				

8. Rescindir el contrato, sin responsabilidad para el patrón cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento sexual.	✓	✓	✓	
9. Rescindir el contrato, sin responsabilidad para el trabajador cuando el empleador, sus familiares o su personal administrativo incurre en hostigamiento sexual.	✓	✓	✓	
10. No establecer diferencias en las condiciones de trabajo las que serán proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales. El trabajador desarrollará labores adicionales a su labor principal siempre que reciba capacitación y ajuste salarial.	✓	✓	✓	La UNT, propone que además de diferencias de origen étnico, nacionalidad, sexo... se incluya por preferencias. El SE. no incluye el ajuste salarial.
11. Ampliar o disminuir la jornada diaria, hacer una acumulación mensual de horas, a fin de permitir a los trabajadores el reposo de varios días a la semana.				L a STyPS habla de otorgar la jornada para ampliar descanso. El SE habla de trabajo por horas y pago proporcional.
12. Cambiar días de descanso oficiales por día lunes o viernes, para ampliar los descansos semanales.	✓	✓	✓	
13. Aumento de dos días de vacaciones por año a partir de 10 y llegar hasta 16 días.				
14. Los salarios mínimos se fijarán por la Cámara de Diputados y para fijar el incremento se tomará en cuenta la evolución del índice del costo de la vida, así como de la productividad promedio de la economía.				

Nota: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

15. Queda prohibido a los empleadores y a sus representantes intervenir en la cuestión de libertad sindical o despedir y sancionar a los trabajadores por ejercerla.				
16. Queda prohibido a los empleadores y representantes: solicitar a las mujeres el certificado médico de ingravidez				El SE. plantea que no se viola la prohibición cuando la mujer esta de acuerdo.

como requisito para otorgar un empleo. A sí como condicionarlas para que renuncien por estar embarazadas o cuidar hijos menores.	✓	✓		
17 Crear condiciones igualitarias entre hombres y mujeres para el acceso a la capacitación y el adiestramiento.				
18. Que las mujeres y los hombres disfruten de los mismos derechos y obligaciones en cuanto a la reproducción y las responsabilidades familiares.				
19. Asignar a las mujeres durante el estado de gestación labores diferentes a las habituales, compatibles con su estado y capacidad.				
20. Las mujeres disfrutarán de un periodo de descanso postnatal de 14 semanas y las últimas dos los disfrutará el padre o la madre.				
21. Promover el establecimiento de licencias con y sin goce se salario destinados a la atención de las responsabilidades familiares como el cuidado de hijos menores o padres enfermos.				
22. La Cámara de Diputados fijará los Salarios Mínimos de Trabajadores del hogar, que prestan sus servicios al hogar de una persona o familia.				

Bibliografía

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 27 de octubre del 2000.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 5 de Diciembre del 2002.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 20 de Marzo del 2002.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 2 de Mayo 2002.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 23 de agosto de 2001.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 12 Diciembre de 2002

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 24 Abril de 2002.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 24 de Septiembre de 2002.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 15 de Octubre del 2002.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Iniciativas de la LVIII Legislatura, México, 5 de Noviembre del 2002.

Internet

“STyPS Abril”, página Web:

<http://www.iiec.unam.mx/investigaciones/cambios/asstets/images/stpscons.doc>

“UNT reforma a la LFT 1a parte”, página Web:

<http://www.iiec.unam.mx/investigaciones/cambios/html/modernización.html>

“Propuesta empresarial”, página Web:

<http://www.iiec.unam.mx/investigaciones/cambios/assets/images/propempresarial.doc>

DGS-SIID-SIA
modificaciones
División de Política Social
del trabajo

social)

Propuestas de
a la Ley Federal

(Un enfoque

GUERRERO Claudia, “Dispuesto PRI a debatir reforma laboral”, Reforma, página Web: www.reforma.com/parseo/printpage.asp?pagetoprint=../nacional/articulo/1.../default.ht, 30 agosto 2002.

REYES Jorge, “Buscan que CND vea temas laborales”, página Web: www.reforma.com/parseo/printpage.asp?pagetoprint=../nacional/articulo/2.../default.ht, 30-agosto-2002.

VEGA Margarita, “Niega UNT que reforma laboral esté lista”, Reforma, página Web: www.reforma.com/parseo/printpage.asp?pagetoprint=../nacional/articulo/2.../default.ht, 30-agosto-2002.

TORRE Wilbert, “Defiende Fox reforma laboral”, Reforma, página Web: www.reforma.com/parseo/printpage.asp?pagetoprint=../nacional/articulo/2.../default.ht, 30-agosto-2002.

GOMEZ Mena Carolina, “Acuerda el STUNAM rechazar cambios a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 constitucional”, La Jornada, página Web: www.jornada.uman.mx/043n2soc.php?printver=1, Sociedad y Justicia, 29 Julio 2002.

ZÚÑIGA David, “Preparan empresarios embate contra la Ley Federal del Trabajo”, la Jornada, página Web: www.jornada.unam.mx/2001/jul01/010726/023n3eco.html, 23 agosto 2002.

“La iniciativa para la nueva LFT, casi lista: Franco González”, La Jornada, página Web: www.jornada.unam.mx/044n2soc.php?printver=1

“Rechazo de Abascal a contratos chatarra”, El Financiero, 9 Julio 2002, página 12.