

308909

UNIVERSIDAD PANAMERICANA



33

FACULTAD DE DERECHO CON ESTUDIOS
INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

La indispensable actualización de la Ley Federal del Trabajo de 1970.
(Análisis de la Iniciativa de Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo
propuesta por el grupo parlamentario del Partido Acción Nacional).

Tesis que para obtener el Título de
Licenciada en Derecho presenta:
ALEXIA STOOPEN MARGAIN
Director de Tesis:
LIC. GONZALO URIBARRI C.

México D.F. agosto 2000

279085



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS :

A DIOS: Porque tu presencia le da sentido a mis actos y a lo más grandioso que me diste: la vida.

A MI MAMA: Gracias porque tu esfuerzo me impulsó a cumplir este sueño. Por eso, te dedico este trabajo que representa una meta compartida, un esfuerzo que tu iniciaste y yo concluyo. Eres una mujer admirable.

A MI PAPA: Gracias por tu gran ejemplo de honestidad y rectitud inquebrantable que demuestran el gran amor que le tienes a tu carrera. Ojalá existieran más abogados como tú.

A MIS HERMANOS: Daniela, José y Casandra, gracias por estar siempre ahí, cada uno a su tiempo y a su manera. Los quiero mucho.

A LA FAMILIA MARGAIN GARCIADIEGO: Julio, Ana María, Analuz y Jorge, gracias por los momentos felices que pasamos juntos, no solo marcaron mi infancia sino el resto de mi vida. Los llevo siempre en el corazón.

A BOBBY: Porque tu amor es mi fortaleza, mi felicidad y mi todo.

Brillas con luz propia y alumbras mi destino que inevitablemente es a tu lado por siempre. Te amo.

A MARIA : Eres la luz de mis ojos, la chispa de amor que vino a alegrar mi vida.

A LA FAMILIA GARZON : Roberto, Marilú, Ale y Marilú, gracias por abrirme las puertas de su casa y de su corazón. Estaré infinitamente agradecida por todo su apoyo.

A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA : Porque me brindó la oportunidad de acercarme al mundo del conocimiento intelectual y humano.

ÍNDICE

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO

UNA VISION DEL DERECHO LABORAL EN LOS ULTIMOS TREINTA AÑOS.

1. La Situación del Trabajador y de la Empresa.

Circunstancias que Dieron Origen a la Ley Federal

del Trabajo de 1970. pag. 1

1.1 La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. pag. 12

2. La Situación del Trabajador y de la Empresa

Circunstancias que Dieron Origen a las Reformas

Procesales de 1980 pag. 16

2.1 La Reforma procesal de 1980 a la Ley

Federal del Trabajo. pag. 24

3. Los Pactos Económicos. pag. 30

3.1 Antecedentes del Pacto de Solidaridad Económico. pag. 30

10. TITULO DECIMO. Prescripción.....	pag. 139
11. TITULO DECIMO PRIMERO. Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.....	pag. 142
12. TITULO DECIMO SEGUNDO. Personal Jurídico de las JCA.....	pag. 148
13. TITULO DECIMO TERCERO. Representantes de los Trabajadores y de los Empleadores.....	pag. 149
14. TITULO DECIMO CUARTO. Derecho procesal del Trabajo.....	pag. 151
15. TITULO DECIMO QUINTO. Procedimiento de Ejecución.....	pag. 180

CAPITULO TERCERO DIVERSAS PROPUESTAS PARA LAS POSIBLES REFORMAS A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	pag. 187
---	----------

CONCLUSIONES.....	pag 205
-------------------	---------

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

La Constitución mexicana de 1917 instituyó por primera vez a nivel mundial la tutela jurídica y el reconocimiento legal a los derechos sociales. Así, el Congreso Constituyente sentó las bases en el artículo 123 Constitucional, para alcanzar una verdadera justicia social que pretendía establecer el equilibrio y la equitativa armonización entre el capital y el trabajo, vinculándolos íntimamente al bien común. Es decir, se establecieron los principios e instituciones que representaban la esencia misma de la verdadera justicia social, dándole al trabajador los instrumentos necesarios para gozar de todos sus derechos naturales, humanos, sociales y laborales, para alcanzar un nivel de vida digno y decoroso para él y su familia.

Es cierto que éstas instituciones vislumbradas desde hace mas de ochenta años por el Constituyente del 1916 y consagradas en la Constitución del 17, fueron un gigantesco paso para garantizar las condiciones minimas para los trabajadores. Pero también es cierto, que en la actualidad, México, a pesar de sus potenciales y su naturaleza, es aún, un país en vías de desarrollo, que afronta desde hace años, graves dificultades económicas y financieras que afectan indiscutiblemente a la clase empresarial y consecuentemente a la clase trabajadora.

Si valoramos la situación actual de nuestro país debemos reconocer que estamos muy lejos de hacer realidad el verdadero espíritu de nuestra Carta Magna.

El modelo económico implantado ha generado un aumento considerable en las tasas de desempleo, además de una disminución en la producción de bienes y servicios, y el cierre masivo de muchas empresas o industrias.

Por ello, es incuestionable que seguimos frente a una implacable necesidad de justicia social, que ha pesar de los esfuerzos realizados a lo largo de los años, no hemos alcanzado en su totalidad.

Por otro lado, estamos viviendo una etapa de globalización de las economías mundiales, en la que México ya forma parte integral de esta apertura comercial. Esta exige en primer término, el desarrollo de la producción de bienes y servicios de alta calidad para seguir compitiendo en los mercados internacionales; y en segundo lugar, las condiciones legales y económicas favorables para atraer la inversión extranjera y alentar el desarrollo económico de nuestro país.

Nuestro interés por realizar esta tesis, surge a partir de la urgencia de adaptar (no acabar) el derecho laboral vigente a la incesante transformación que sufre la realidad actual de nuestro país. Recalcando, que dicha transformación debe hacerse en aras del beneficio recíproco tanto del sector empresarial como del

obrero, y no en perjuicio de alguno de los dos.

A este respecto, el maestro Nestor de Buen opina lo siguiente: "No estaría mal que se modernizara la LFT, siempre y cuando no se entienda que modernizar es acabar con el derecho laboral como ya ocurre en otras latitudes. Es posible mejorar las condiciones a favor de los trabajadores y acabar con el corporativismo y al mismo tiempo, flexibilizar las relaciones, generar productividad compartida en los beneficios y lograr una competitividad indispensable. En todo caso, debemos intentarlo, no solo mediante Iniciativas presidenciales y discusiones obedientes del Legislativo, sino mediante fórmulas de consenso. Podemos y debemos lograrlo."¹

Este trabajo, también está motivado por el afán que nos dicta nuestra conciencia social de preocuparnos por la separación que existe entre la letra escrita que plasma los principios de equidad y justicia laboral que inspiraron la creación del derecho laboral mexicano, con la terrible realidad que sufre la clase trabajadora en general, y más específicamente los campesinos.

Esta separación entre la legislación y la realidad que se vive en la industria, en las empresas, en el campo y llevado a su máximo extremo en la práctica diaria del ejercicio y administración de la justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha provocado la preocupación general tanto de los obreros, como de los

¹ DE BUEN Nestor. Derecho del Trabajo. México. Ed. Porrúa. 1994. p.424

doctrinarios, legisladores y autoridades para transformar el derecho vigente, para que la realidad concuerde con la ley, o la ley concuerde con la realidad

En este sentido, han sido varias las propuestas para reformar la Ley Federal del Trabajo. A este respecto, este trabajo considera las siguientes propuestas para su estudio y comparación:

1. Partido Acción Nacional: Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo.
2. Partido de la Revolución Democrática Propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo.
3. Federación Sindical de Empleados de Bienes y Servicios: Anteproyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo.
4. Confederación de Trabajadores de México: Análisis y comentarios a las propuestas de la COPARMEX.
5. Confederación Nacional de la R.M. (COPARMEX) : Anteproyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en México.
6. Frente Auténtico del Trabajo (FAT) : “Los siete componentes de la reforma laboral en México.”
7. Acuerdo Nacional para elevar la calidad y productividad (ANEPC) y Acuerdo de Principios de la nueva cultura laboral (PNCL).
8. Documento publicado por la CROC “Porque la CROC dice sí a las reformas a la Ley Federal del Trabajo”.

A pesar de que existen varias propuestas derivadas de los diversos sectores de la población, la única institución que ha presentado explícitamente un documento en el que da a conocer sus propuestas es el Partido Acción Nacional.

Por ello, esta tesis se concreta en profundizar en el análisis de la Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, en virtud de que sería exhaustivo el análisis profundo de las demás propuestas dentro de un solo trabajo. Asimismo, consideramos que la Iniciativa que aquí se estudia, se acopla a los principios de dignidad del trabajador y del bien común. Con relación a esto, creemos conveniente transcribir algunas ideas plasmadas en la Exposición de Motivos de la referida Iniciativa:

“Esta Iniciativa se presenta, considerando que el derecho al trabajo es prerrogativa común de todos los hombres porque, en última instancia, se funda en el derecho a la vida y a la libertad. De ahí que el derecho al trabajo no pueda quedar sujeto ni por el sindicato, ni por el patrón, ni por el gobierno a la imposición de criterios ideológicos o políticos. Además, la iniciativa tiene como premisa que todo trabajo socialmente útil, debe tener la retribución justa que permita al trabajador vivir y mantener decorosamente una familia, con posibilidades reales de mejoramiento.

En Acción Nacional no consideramos al trabajo como mercancía sujeta a las

leyes del mercado. En 1944 uno de nuestros fundadores, el Licenciado Efraim González Luna manifestaba que “ el trabajo del hombre desborda el ámbito personal y tiene la virtud de servir a otras vidas, es un agente insuperable de solidaridad y de amor. No con la servidumbre inerte y ciega de las fuerzas físicas, sino encendido de inteligencia y de caridad, es cimiento y estructura de la primera de las comunidades naturales en el tiempo y en la trascendencia de la misión, de la más entrañablemente próxima al hombre: la familia. Ni siquiera termina aquí la capacidad del trabajo, todavía sirve a las comunidades humanas más extensas; porque, al trabajar para si mismo, y para los suyos, el hombre produce bienes destinados al consumo extraño y todos los hilos de actividad fecunda que van hilándose para la subsistencia propia y familiar, tejen necesariamente, en concurso innumerable, la tela única de las relaciones económicas y, en general, profesionales, que alimentan la convivencia social”. Por ello, en esta iniciativa no solamente hablamos de mejoras radicales en materia salario, jornada de trabajo y prima de antigüedad, sino que en esta iniciativa planteamos uno de nuestros aspectos básicos manejado desde 1939. el acceso paulatino de los trabajadores a la copropiedad de la empresa. En México clama al cielo la miseria lacerante de la gran mayoría de nuestro pueblo, la miseria de los cuerpos y de las almas. La retribución del trabajo es entre nosotros más que un problema. es una herida sangrante. Establecemos nuestra vieja y siempre nueva tesis de la libertad sindical. Planteamos, frente al sindicalismo actual que es una falsificación, instrumento de explotación política, de opresión, de envilecimiento del trabajador, cerrojo en la puerta de acceso al trabajo y uno de los numerosos azotes del que huyen miles de

trabajadores, la libertad del sindicato para registrarse. Basta la sola entrega de los documentos para que el sindicato exista a la vida jurídica. Esta iniciativa esboza el reconocimiento práctico de la naturaleza y la dignidad del trabajo no sólo como un problema de relaciones entre trabajador y empresa, sino de creación y vigencia de condiciones económicas y sociales cuya responsabilidad compete al Estado. El principal obligado por los deberes de justicia social es el Estado. El cimiento de la reforma social, en suma, es el Bien Común.”²

El objetivo de este trabajo no es –ni podría ser– aportar la fórmula adecuada para la creación de un derecho laboral perfecto. El objetivo es mucho más modesto: hacer un breve recorrido histórico de la situación que vivían los trabajadores, la empresa y el gobierno y las circunstancias que dieron origen a la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970; las circunstancias que motivaron las reformas procesales del 80; así como el análisis, discusión y cuestionamientos a los cambios sustanciales sugeridos por la iniciativa de Reforma de la LFT propuesta por el PAN, y por último, rescatar los puntos que a nuestro parecer significarían una mejora importante para: elevar el nivel de vida de los trabajadores; fomentar el desarrollo productivo; y, revalorizar al trabajador como persona y dignificar su importante labor.

En el primer capítulo denominado “Una visión del derecho laboral en los últimos treinta años” se da una breve revisión de la situación del trabajador y de la empresa a lo largo de los diferentes sexenios presidenciales, desde Lázaro

² Iniciativa de Decreto que Reforma la LFT. P.p. 4,5

Cárdenas hasta Ernesto Zedillo. Se resaltan las características económicas, sociales, políticas y financieras principales de cada sexenio presidencial, con el propósito de entender que los programas políticos y económicos impuestos han mermado de alguna u otra manera el nivel de vida de la clase trabajadora; así como las circunstancias que dieron origen a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas procesales de 1980.

En el segundo capítulo se da una exposición general de las reformas propuestas por la Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo del Pan. en comparación con la ley vigente, Se hace una compulsa detallada de cada uno de los artículos que pretenden ser reformados con relación a la ley actual. Con ello, se pretende dar una visión general y completa de la Iniciativa referida.

En el tercer capítulo se hace una comparación de las diversas propuestas para las posibles reformas a la Ley Federal del Trabajo, esto se hace con el propósito de ampliar nuestra visión en relación a los diversos sectores de la población que han hecho un esfuerzo por transformar nuestra ley vigente. Asimismo, esto nos da la pauta para afirmar que la mayoría de los sectores de la población están ansiosos para que de alguna u otra manera se reforme la Ley Federal del Trabajo.

Por último, en las conclusiones finales, se retoma la premisa inicial de considerar viable la posible reforma a la LFT, en base al estudio realizado a lo largo de este trabajo, y se enumeran los aspectos que en nuestra opinión son una buena aportación para la reforma laboral, y aquellos que no consideramos viables para dicho propósito.

En última instancia, este trabajo pretende dar una visión particular sobre las posibles reformas a la Ley Federal del Trabajo, para que en algún momento sirva de referencia a alumnos, maestros, legisladores o a cualquier ciudadano para analizar y discutir las cuestiones que aquí se estudian, y enriquecer con un grano de arena el inmenso mundo del conocimiento del Derecho.

CAPITULO PRIMERO

LA VISION DEL DERECHO LABORAL EN LOS ULTIMOS TREINTA AÑOS

1) LA SITUACION DEL TRABAJADOR Y DE LA EMPRESA. CIRCUNSTANCIAS QUE DIERON ORIGEN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Durante el periodo Cardenista, se respetaron aquellos artículos constitucionales de mayor contenido revolucionario: los artículos 3º, 27 y 123. A pesar de esto, comenzó el declive del movimiento obrero, al convertir a la CTM en una central oficial, otorgándole la posibilidad de participar en política por si misma. Asimismo, la clase media compartía un sentimiento general anticardenista, tachándolo de radical.

Al ser elegido Avila Camacho, transforma el régimen revolucionario de Cárdenas quitándole fuerza al movimiento obrero.

Además de que las condiciones económicas del país eran

desfavorables, debido al auge de la especulación que provocaba el aumento inflacionario, (a pesar de que el Estado deja de ser espectador, para convertirse en protagonista de la economía) se dan como elementos característicos durante el periodo de 1940-1946 los siguientes:

Se da el auge del nacionalismo recalcitrante, y el resurgimiento de un catolicismo a ultranza, que obviamente no era compatible con la ideología obrera. Crece el capitalismo como paso del subdesarrollo al desarrollo de nuestro país, y la clase capitalista comienza a exigir sus privilegios frente al gobierno. Surge así, la iniciación del periodo de industrialización del país, a lo que ayudaron algunos españoles asilados por la guerra y la disminución sensible de la fuerza sindical que es llevada a la celebración de pactos de unidad nacional destruyendo así la imagen de un movimiento obrero reivindicador.

El 23 de septiembre de 1941 se da un suceso trágico: cuando un grupo de obreros fueron atacados brutalmente por los guardias presidenciales, matando a nueve trabajadores y dejando heridos a muchos más, que únicamente buscaban ayuda de manera pacífica en relación a un conflicto surgido en los talleres productores de materiales de guerra. Este suceso representó la terrible represión y brutalidad con la que actuaba el gobierno de entonces.

El 7 de abril de 1945 se firma el pacto obrero-patronal entre la CTM y la Cámara Nacional de la Industria y la Transformación cuyo objetivo

principal sería el de alentar y mejorar la producción para lograr el desarrollo de la economía nacional y lograr la independencia económica de México. A cambio de la firma de dicho acuerdo, se renuncia al ejercicio de la huelga, dejándolo sólo para casos extremos.

No todo fue negativo para la clase trabajadora durante este periodo, pues el 31 de diciembre de 1942 se publica la ley que crearía el régimen del seguro social. Por otra parte, también en el mismo periodo nace la Confederación de Obreros y Campesinos de México (C.O.C.M.) organismo sindical que sustentaba su ideología en la lucha de clases.

Durante la Presidencia de Miguel Alemán, periodo que transcurrió de 1946 a 1952, la economía sufrió grandes contradicciones: por un lado resurgen los grandes negocios, se da un auge en las inversiones públicas, y al mismo tiempo se da un fenómeno inflacionario y la devaluación de la moneda.

En esta época, Lombardo Toledano es expulsado de la CTM que en ese momento ya era controlada por Fidel Velázquez y su grupo, reemplazando el lema impuesto por Toledano: "por una sociedad sin clases", por el de "Por la emancipación de México". La CTM, ya sin Lombardo Toledano abandonaría la C.T.A.L. (Confederación de Trabajadores de la América latina) que mantenía una tendencia izquierdista internacional.

más, llegando a su culminación en 1948 con el encarcelamiento de los líderes de oposición: Luis Gómez Z. (de línea tradicional) y Valentín Campa (de corte radical) que actuaban junto con Jesús Díaz de León "El Charro", dando nacimiento al "charrismo sindical". A propósito de este fenómeno nos dice Antonio Alonso: "que esta nueva modalidad de control sindical puede distinguirse por las siguientes características:

a) Empleo de las fuerzas armadas del poder público para apoyar una dirección sindical.

b) Uso sistemático de la violencia;

c) Violación permanente de los derechos sindicales de los trabajadores;

d) Total abandono de los métodos democráticos;

e) Malversación y robo de fondos sindicales;

f) Tráfico deshonesto de los intereses obreros;

g) Convivencia de los líderes espurios con el gobierno y los capitalistas;

h) Por la corrupción en todas sus formas"¹

Otro suceso característico de la notable decadencia del movimiento obrero fue la huelga minera de Nueva Rosita y Cloete, iniciada en el mineral de carbón de Palau, del Estado de Coahuila, el 25 de septiembre de 1950 y que culminó con una caravana de cinco mil hombres que recorrieron mil quinientos kilómetros a pie hacia la ciudad de México en donde el entonces secretario de Gobernación Adolfo Ruiz Cortines no dio ninguna solución viable a los

¹ ALONSO, Antonio. "El Sindicalismo en México". México. Ed. Porrúa. 1991. Pp.51-52.

huelguistas.

“En este periodo se constituyeron la Confederación única de Trabajadores (C.U.T.), con la que Gómez Z. Y Valentín Campa intentaron dar un matiz político a su movimiento sindical y la Alianza de Obreros y Campesinos que el discípulo de Lombardo Toledano, Vidal Díaz Muñoz creó, para tratar de llevar a cabo la unidad de los principales sindicatos de industria, pero sin lograrlo. A su vez, Lombardo Toledano formó la Unión General de Obreros y Campesinos de México (U.G.O.C.M.), de tibia tendencia socialista que, en un principio, apoyó la huelga de los mineros de Nueva Rosita y Cloete después los abandonó a su suerte. Por último, el 30 de3 abril de 1952 se constituye la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.) en la que participa también Luis Gómez Z., como Secretario de Organización, presidida por Rafael Ortega Cruz y que ha tenido cierta importancia, particularmente en el estado de México.”²

Estos sucesos hacen inminente la franca decadencia del movimiento obrero, y su cruel represión. Sin embargo, hubo intentos por parte de los académicos y especialistas en la materia por aportar una adecuada interpretación a la legislación laboral, con la celebración del Congreso mexicano del Trabajo y Previsión social, del 19 al 25 de julio de 1949.

El periodo presidencial de Adolfo Ruiz Cortinez (1952-1958) comienza

² DE BUEN Nestor. “Derecho del trabajo”. México. Ed. Porrúa, 1994. pp. 370-371

con una total reprobación del régimen anterior. En 1955 se crea el Bloque de Unidad Obrera para lograr la unificación de los dirigentes de las principales centrales.

En 1958 nace el “Movimiento Revolucionario del Magisterio” que fue severamente reprimido.

Con el nombramiento de Demetrio Vallejo, como Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, se acentúa el rechazo por los líderes “charros”.

“El conflicto ferrocarrilero, de carácter intergremial, se acompaña de una táctica de paros cortos y sucesivos, como medios de presión que culmina en elecciones internas en las que logra una aplastante ventaja Demetrio Vallejo quien toma posesión el 27 de agosto de 1958. Pero la solución democrática avanzada, en la que cabe encontrar un mérito gubernamental , daría pie, después de que Ruiz Cortínez deja la presidencia, a un conflicto mucho más grave imprudentemente llevado a extremos radicales por los propios trabajadores, que produciría el retroceso más agudo en la evolución del movimiento obrero.”³

A estos movimientos respondieron los grupos sindicales gobiernistas, con una postura nacionalista, aunque en realidad su interés era no perder sus privilegios. A pesar de los intentos hechos por ciertos trabajadores de empresas

³ *Ibid.*, p.372

del Estado por combatir la corrupción y los privilegios de sus líderes, sus esfuerzos fueron inútiles, pues durante el periodo de Ruiz Cortínez se da una afirmación de las posiciones del movimiento obrero mediatizado.

Durante la presidencia de Adolfo López Mateos (1958.1964) se da el peor descenso del movimiento obrero de toda la historia de México, provocado por un lado por los malos manejos del sindicato ferrocarrilero que hace su dirigente Demetrio Vallejo, así como por la excesiva represión por parte del gobierno.

A principios de 1959 el sindicato ferrocarrilero, pidió una revisión de sus tarifas, la supresión de los subsidios por transporte de artículos especiales y la eliminación de canonjías en materia de tarifas, para lograr que la empresa fuera rentable, así como una revisión de su contrato colectivo.

Esta pretensión que en esencia era justa, obtuvo un gran rechazo por parte del Bloque de Unidad Obrera, así como de la Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO) y otros organismos patronales y oficiales. En gran parte motivado por el rechazo a los ideales izquierdistas y comunistas que representaba dicho sindicato.

De esta manera, la huelga fue declarada inexistente y los amparos sindicales rechazados. El Sindicato se declaró en paro de hecho. Lo cual provocó un caos en el transporte. El 23 de marzo de 1959, Vallejo es encarcelado, y así, comienza la represión. El 28 de marzo del mismo año, el Ejército y la policía intervinieron en forma violenta ocupando los locales del sindicato, y

apresando a miles de trabajadores. Inclusive, es apresado el Secretario de Organización de STFRM, y se integra un nuevo comité ejecutivo elegido mediante “consejos de asamblea” que encabeza Alfredo A. Fabela. Estos sucesos significaron por un lado el peor caos del movimiento obrero mexicano, y por otro, la brutal represión del gobierno.

El entonces presidente Adolfo López Mateos, quiso enmendar los graves errores cometidos tan perjudiciales para la renovación sindical y el progreso social. “En diciembre de 1960, por iniciativa suya, se modifica el artículo 123 Constitucional adicionándolo con el inciso B, relativo a los trabajadores al servicio del Estado. En diciembre de 1962, se reforma de nuevo el artículo 123 Constitucional en lo relativo al trabajo de menores y mujeres, elevando a catorce años la edad mínima para trabajar; se modifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, que a partir de entonces serán determinados por zonas económicas; se establece la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) en una fórmula distinta de la señalada por el Constituyente del 17, y se define la estabilidad en el empleo que una voltereta de una jurisprudencia (a partir de la ejecutoria de Oscar Cué de 25 de febrero de 1941), había dejado sin efecto. Estas reformas fueron debidamente reglamentadas y en ocasión de ser proyectadas a la ley, por iniciativa de Mario de la Cueva, se introduce en nuestro derecho positivo el concepto de relación de trabajo.”⁴

Dichas reformas respondían a la necesidad de compensar el daño causado a

⁴ Ibid. p.364

los trabajadores. Aunque fueron benéficas, se siguieron cometiendo grandes injusticias y violaciones a diversos personajes de tendencia izquierdista como: Demetrio Vallejo, Valentín Campa, David Alfaro Siqueiros, Filomeno Mata y muchos otros presos políticos.

Esto nos muestra el lado oscuro del gobierno, que pese a sus intentos de reforma social laboral, marca la pauta para dejar a un lado aquel gobierno mediador y convertirse en juez y parte tanto en lo económico como en lo político, calentando los ánimos para que en la etapa presidencial siguiente estallara la crisis

Durante la presidencia de Gustavo Díaz Ordáz (1964-1970), se dieron los dos sucesos más importantes que marcaron la crisis del sistema.

Por un lado, en 1965 surgió el movimiento de los médicos, que sacó a relucir una problemática que ya se venía desarrollando, en el que los médicos reclamaban su inconformidad con la socialización de su profesión. El problema es resuelto una vez más a través de represiones carcelarias y despidos.

Por otro lado, el año de 1968 marcó el culmen de la crisis. El 2 de octubre en vísperas de la XIX Olimpiada, el movimiento estudiantil fue brutal y cruelmente reprimido durante la trágica matanza de Tlatelolco, en la que se acribilló a cientos de estudiantes y civiles en general que protestaban abiertamente en contra del gobierno y el Presidente de la República. "El tradicional

respeto por el Presidente de la República, observado casi religiosamente en México, se perdió. Y la crítica aguda, mordaz, graciosa no iba a respetar a nuestros ya clásicos líderes sindicales y en particular a Fidel Velázquez, quien como líder eterno de la CTM personificaba todo lo negativo del sindicalismo mediatizado.”⁵

Gustavo Díaz Ordáz, en el Informe de Gobierno rendido el 1º de Septiembre de 1968 atribuía a factores internos y externos los acontecimientos, tachado el movimiento como una mera incitación a la violencia con el único propósito de crear un ambiente de intranquilidad social envuelto de un contenido político. Las palabras de Fidel Velázquez se pronunciaron en el mismo sentido, durante la Asamblea celebrada por la Federación de Trabajadores del Distrito Federal.

“En realidad octubre de 1968 marca el punto crítico de la evolución de México. Pese a la derrota del movimiento estudiantil, pese a los cientos de muertos y miles de detenidos, pese a que, por encima de todos se mantuvo “el orden jurídico” y se preservaron las instituciones del sistema, en realidad, en Tlatelolco se quebró una estructura, ya debilitada por los movimientos sociales periódicos que hemos relatado. El vencedor fue el derrotado. El proceso que se inicia en Carranza y sólo se interrumpe con Cárdenas, llegó a su fin el 2 de octubre de 1968. No importa que aún se conserven algunas de las estructuras

⁵ *Ibid.*, p.376

formales. Se trata, simplemente, de situaciones irreversibles y México no puede ya volver a lo que fue antes de octubre de 1968.”⁶

En nuestra opinión, el movimiento obrero ha sufrido una serie de cambios y altibajos a lo largo de su historia. Sin embargo, su importancia radica en el espíritu reivindicador de los derechos de los trabajadores. México debe procurar un marco normativo, cultural y político en el que se dejen a un lado las pugnas por el poder y la corrupción, y se llegue a una armonización entre los sectores de la producción y el propio Estado.

⁶ Ibid., p. 378

1.1) LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La nueva realidad exigía un cambio, los trabajadores seguían pugnando por el respeto a sus derechos laborales, y el Estado seguía en deuda con ellos. Esto dio pie a la elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo.

“La elaboración de la nueva ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa, precisamente porque la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del Artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patrones y del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos”⁷

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. Dicha comisión, se integró por: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y el maestro

⁷ DE LA CUEVA Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. México. Ed. Porrúa. 1994.p.55

Mario de la Cueva, excepcional laborista.

Los trabajos de la Comisión culminaron con la redacción de un Anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el nuevo Presidente Gustavo Díaz Ordáz designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Por iniciativa del Presidente Díaz Ordáz remitió el proyecto a los sectores interesados para discutirlo. Para lo cual cada sector formó su propia comisión para elaborar sus comentarios. La clase patronal criticó fuertemente el Anteproyecto, rechazando sobre todo las normas que mejoraban las prestaciones de los trabajadores, e incluso pidieron que solo se hicieran reformas en el aspecto procesal: La clase obrera no puso ninguna objeción.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que se dividía en tres partes: Aspectos objetables, no objetables, e inadmisibles.

Dentro del proyecto se vieron los siguientes aspectos: la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, la integración del salario, la prima de antigüedad, el concepto del empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas,

participación de utilidades y casa habitación.

Por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones, pero sin alterar substancialmente el documento original.

A pesar de los esfuerzos, la Comisión. El poder ejecutivo no decidió la reforma de los textos constitucionales, por consiguiente, subsistió la prohibición del trabajo femenino en labores peligrosas, insalubres, en horario nocturno después de las diez de la noche y jornada extraordinaria.

Asimismo, se introducen las declaraciones de igualdad ya que la comisión consideraba que entre los seres humanos no debe haber diferencias. Las disposiciones fundamentales de la ley son tres:

A) El artículo tercero que contiene los principios base de toda legislación laboral tal y como se declara que en el derecho de trabajo, no puede establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de sexo

B) En el artículo 56 previene que en la fijación de las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias entre los trabajadores por motivo de sexo.

C) El artículo 164 dio un paso significativo a favor de la igualdad. las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas

obligaciones que los hombres.

Además por primera vez en nuestro derecho se creó el precedente para las futuras reformas tanto en los textos legales como constitucionales, ya que en el artículo 165 se establece que las modalidades que se signan en la ley, tienen como propósito fundamental la protección a la maternidad.

En el artículo 166 se establece la prohibición de las labores peligrosas o insalubres que puedan afectar la maternidad.

Otra aportación fundamental fue que en el artículo 167 se definió el concepto de labores peligrosas o insalubres. El artículo 170 establece la reglamentación del trabajo de las madres trabajadoras, siendo todas éstas aportaciones una superación manifiesta de las disposiciones de la Ley de 1931.

La Nueva Ley entró en vigor el 1° de mayo de 1970, en la fecha en la que se conmemora a los mártires de Chicago.

“El proceso de formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las Cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de

estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se pusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y notablemente la erradicación de la miseria

La Ley nueva no es, ni quiere ser, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en lo que exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.⁸⁸

2) LA SITUACION DEL TRABAJADOR Y DE LA EMPRESA. CIRCUNSTANCIAS QUE DIERON ORIGEN A LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

El gobierno del Presidente Luis Echeverría, se desarrolló en medio de una crisis a nivel internacional que influyó en la grave crisis nacional. La carestía de petróleo a nivel mundial, así como la paz forzada de la guerra de Vietnam colocó

⁸⁸ *ibid.*, p.60

en difícil situación a la economía norteamericana y produjo un desequilibrio del sistema monetario occidental.

“En cuanto a la economía nacional, ésta se vio afectada en gran medida por las erróneas políticas económicas aplicadas sobre todo en cuanto al aspecto agrícola y el enfrentamiento directo con el Sector Privado, provocando una evasión de capitales que quebrantó el sistema bancario y produjo la retracción de la inversión privada. Se generó un incremento artificial de la inversión pública, fundado en el exceso de emisión de moneda y en el crédito externo, acelerando la inflación y aumentando la deuda externa. Asimismo, disminuyeron las reservas en divisas, provocando la devaluación de la moneda”⁹

Este periodo se caracterizó por una tendencia socializadora que más tarde pagaría las fatales consecuencias. A la tendencia industrializadora se opuso el criterio de elevarse los precios de energéticos y elevar los precios de garantía de los productos agrícolas. Consecuentemente, subieron bruscamente los productos industriales y se disminuyó el poder adquisitivo de los salarios.

Este fenómeno fue el detonador de la acelerada inflación. La pérdida del poder adquisitivo de los salarios quiso ser compensado por medio del aumento de los tabuladores, y el aumento descontrolado de los precios no tuvo solución. El resultado inevitable fue la devaluación de la moneda el 31 de agosto de 1976.

El Presidente Echeverría convocó a los diversos sectores: miembros del Gabinete, sector obrero y empresarios para llevar a cabo la creación de una Comisión Tripartita encargada de dar solución a los problemas más importantes bajo el criterio de que la planeación económica y social debía de ser el resultado de un trabajo conjunto.

“Esta Comisión, integrada de inmediato, a través de Seis comisiones de Trabajo, se abocó al estudio de los siguientes problemas:

Primera Comisión: Inversión, Productividad y descentralización de la industria.

Segunda Comisión: Desempleo y capacitación de los recursos humanos.

Tercera Comisión: Industrias maquiladoras y exportaciones.

Cuarta Comisión: Carestía de la vida.

Quinta Comisión: Vivienda popular.

Sexta Comisión: Contaminación Ambiental. Los logros obtenidos por este trabajo conjunto constituyen ya una realidad. Particularmente en materia de vivienda popular, los trabajadores desembocaron en una reforma constitucional y en la revisión del capítulo habitacional de la Nueva ley Federal del Trabajo. Nació, con ello, el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores INFONVIT, como una institución financiera, igualmente de integración tripartita y surgió lo que, sin eufemismos, puede llamarse la seguridad social habitacional. En los otros problemas se alcanzaron, igualmente, resultados razonables.¹⁰

Uno de los acontecimientos trascendentales para el derecho laboral y el movimiento obrero, es sin duda. Lo que se refiere a los avances en vivienda para los trabajadores

En 1971 se integró la Quinta Comisión de la Nacional Tripartita, encargada del estudio de la Vivienda Popular, presidida por el Arq Joaquín Martínez Chavarría director del INDECO (Instituto para el Desarrollo de la Comunidad Rural y de la Vivienda Popular) que más tarde se amplió con varios miembros del Gabinete: Secretario de Hacienda y Crédito Público Lic. Hugo B. Margain; Director del Banco de México, Lic. Ernesto Fernández Hurtado; Subsecretario de Industria,

¹⁰ DE BUEN Nestor.op. cit. p.397

Lic. José Campillo Saínz; Subsecretario de la Presidencia, Lic. Porfirio Muñoz Ledo aunado a la intervención general de los sectores, en le mes de diciembre del mismo año, tomó el acuerdo de proponer una reforma constitucional de la fracción XII del inciso a) del artículo 123 de reestructurar la ley reglamentaria.

“Estas reformas habrían de permitir la integración de un fondo solvente de vivienda, creando con la aportación patronal de un cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores, cedido a éstos en forma diferida, después de diez años que seria administrado por un organismo tripartita. Se calculaba –y allí cabe encontrar la ratio iuris o quizá, mejor dicho la razón económica de la disposición– que como resultado de ese ahorro se podría disponer de cinco mil millones de pesos anuales que, además de resolver, aunque a muy largo plazo, el problema habitacional, permitiría tonificar la economía mediante una fórmula no inflacionaria y aumentar considerablemente el número de puestos de trabajo que nuestro desbordante crecimiento demográfico exige.”¹¹

A pesar de que la Iniciativa presidencial fue objetado de agudas críticas, significó un beneficio que se extendía a todos los trabajadores y no solo a aquellos que laboren en empresas con mas de cien trabajadores.

Para 1973 los efectos inflacionarios ya alcanzaban un grado extremo. En respuesta a esto, el sector obrero incluyendo tanto organizaciones sindicales dependientes como independientes hicieron un emplazamiento nacional a huelga

¹¹ Ibid. p.399

para lograr un aumento salarial.

El Gobierno reunió a la Comisión Tripartita, logrando un aumento de veinte por ciento de los salarios hasta por cuatro mil quinientos pesos y un aumento fijo de novecientos pesos para los salarios mayores. Sin embargo estos esfuerzos fueron en vano, pues un año después se dio la misma situación, y se elevaron los salarios en un veintidós por ciento con una cuota fija de mil cien pesos para los salarios superiores. Es de notarse, que dichas medidas, lejos de mejorar la situación, eran meros mecanismos ficticios que aceleraban aún más la inflación. Asimismo, los emplazamientos a huelga fueron medidas esta jurídicas que rompían con el orden jurídico laboral en tanto que eran inexistentes.

Se vivía entonces una crisis tanto económica, social y jurídica cuyas soluciones económicas habían fracasado, dejando abierta la única solución restante la reforma legal del 1º de mayo de 1975 que determinó la revisión anual de los salarios mínimos y de los tabuladores de cuota diaria de los contratos colectivos.

A raíz de esta reforma, las revisiones salariales de los contratos colectivos elevaron los salarios mínimos en el Distrito Federal en un veinticuatro por ciento superior al salario anterior, y por iniciativa del Presidente de la República se aumentó dieciséis por ciento el salario a los trabajadores del estado.

“Evidentemente estos aumentos salariales reflejaban la 21

inestabilidad económica y política que aunado a los problemas agrícolas; fuga de capitales y enfrentamientos del Sector Público con el privado, ocasionaron que el 31 de agosto de 1976, se pusiera en flotación la moneda. Consecuentemente se dio otra alza salarial en un veintidós por ciento, ocasionando una de las más graves crisis económicas: Las empresas eran incapaces de mantener los costos de los salarios y se veían acorralados por el fiasco, no teniendo otra alternativa que cerrar, y despedir masivamente a los trabajadores. El desempleo, el bajo nivel de vida de la población, la disminución del poder adquisitivo, y el descontento general, fueron las notas esenciales que marcaron el fin del sexenio del presidente Luis Echeverría.¹²

El Presidente López Portillo heredó un país en total crisis. Su primera medida fue la de implementar la “Alianza para la Producción”, comprometiéndose los sectores obrero y empresarial a restringir los aumentos en los precios de las mercancías por un lado, así como el aumento de los salarios por el otro. Sin embargo, el Sector Privado no cumplió con su compromiso, y se siguieron elevando los precios de los productos. Este incumplimiento por parte del sector patronal ocasionó un inevitable descontento de los trabajadores, que se reflejó en un gran número de huelgas prolongadas, y un aumento a sus pretensiones de elevar los salarios.

Para 1980, se hizo evidente que la “Alianza para la Producción”, había fracasado, pues los precios de los productos seguían al alza forzando a los

¹² Pazos, Luis. Op. Cit. P.56

trabajadores a declararse en huelga para obtener a su vez aumentos salariales.

Comenzó el gran auge petrolero, de tal manera que el Estado mexicano contaba con grandes ingresos de sus exportaciones. Consecuentemente, se rompió la dependencia con la iniciativa privada que a su vez iniciaba una etapa de bonanza. Se incrementó el Producto Interno Bruto, paralelamente al fenómeno de la inflación. El grave error por parte del Estado fue haber caído en una total dependencia de los ingresos exteriores derivados de la venta de petróleo, y descuidar el desarrollo económico interno.

A finales del año de 1981, la caída de los precios del petróleo trajo gravísimas consecuencias, pues descubrió el verdadero subdesarrollo económico del país. El Director General de Petróleos Mexicanos Lic. Jorge Díaz Serrano propuso una disminución en el precio, medida que fue absolutamente rechazada por el Gabinete, a lo cual siguió la renuncia de Díaz Serrano. La economía del país seguía en pique y en febrero de 1982 se dio la devaluación de la moneda. Finalmente, la crisis alcanzó la cúspide en el último informe de Gobierno que rindió el Presidente, al decretar la nacionalización de la Banca y el control de cambios.

A pesar de los enormes errores cometidos durante su mandato, hay que reconocer que el Presidente López Portillo en su afán de lograr un proceso social, introdujo reformas y adiciones muy importantes en el régimen

constitucional y legal.

2.1) DE LA REFORMA PROCESAL DE 1980 A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

El artículo 123 Constitucional se modificó dos veces: Primero se adicionó un párrafo inicial que consagró el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil. Segundo, se sustituyó la fracción XIII de Apartado "A", cuyo texto pasó a formar parte de la XII, estableciendo la obligación patronal de capacitación y adiestramiento.

Por otro lado, la ley también sufrió reformas y adiciones considerables: Se agregó un capítulo al Título Cuarto con el número III Bis destinado a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (arts. 153-A a 153-X).

Asimismo, se modificó notablemente el derecho procesal del trabajo sobre un anteproyecto elaborado en su primera etapa por Jorge Trueba Barrera. Más tarde el Presidente de la República Lic. José López Portillo y su secretario del Trabajo Lic. Pedro Ojeda Paullada y también el Secretario de Gobernación, profesor Enrique Olivares Santana, suscribieron el proyecto de reformas a la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que fue aprobado por el congreso de la Unión.

Dicha reforma comenzó con una iniciativa de reforma en el año de 1979 la misma fue promulgada el 30 de diciembre de 1979, publicada el 4 de enero de 1980 e inició su vigencia el 1° de mayo de 1980. Esta reforma consistía en la modificación de los Títulos CATORCE (Derecho procesal del Trabajo). QUINCE (Procedimientos de Ejecución) y DIECISEIS (Responsabilidades y sanciones) de la Ley Federal del trabajo así como la reforma a los artículos reguladores del procedimiento de huelga y una adición substancial al artículo 47 en su parte final, consistente en el aviso por parte del patrón de las causales de despido.

Se establece la concentración de las distintas etapas procesales dentro de una misma audiencia que cumple con el principio de celeridad, por ejemplo en una sola audiencia se llevarán a cabo la etapa de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas

Asimismo, encontramos y no menos importantes reformas en cuanto a la nueva distribución de la carga de la prueba, y los problemas de la representación legal entre otros.

Otro de los puntos más importantes de la reforma, consistió en la tutela que ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores, en donde las mismas tendrán que subsanar aquellas demandas que sean oscuras o vagas, ya sea que las mismas incorporen nuevas acciones o agregando prestaciones omitidas tal como lo establece el artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal de Trabajo.

De acuerdo a la Exposición de Motivos de la reforma procesal de 1980, esta reforma pretende eliminar etapas y actos procesales que no alteren la equidad jurídica de las partes: se elimina el capítulo de recusaciones y se establece el capítulo de impedimentos y excusas, así como también se regula con más amplitud la participación de la procuraduría de la defensa del Trabajo. Con más precisión en el capítulo de pruebas, se incluye la inspección subsanando la omisión de la ley, nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés social y fiscal, para que se hagan efectivos en el periodo de prehuelga.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que se encuentran vinculados, ya que con ello se logra simplificar los juicios y permiten a los tribunales apreciar los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas, sin que con ello dejen de cumplirse las formalidades esenciales del procedimientos.

Asimismo, se establece en dicha reforma que las juntas de Conciliación y arbitraje deberán dictar sus resoluciones en conciencia subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos por la Ley. Ahí se incluyen dos principios procedimentales de gran importancia, como son el de libre apreciación de las pruebas y el de igualdad de las partes en el juicio

virtud de que en el Derecho del Trabajo se busca no tanto una verdad formal con base en pruebas estrictamente, si no en un acercamiento de la realidad para mantener la paz social y la estabilidad en las fuentes de trabajo y con ello también se da confianza a las partes al momento de impartir justicia en cada caso concreto.

La igualdad de las partes en el proceso se conserva como principio a través del articulado propuesto. Dicho principio se justifica ya que al considerar el legislador al trabajador como parte más débil en el proceso establece una serie de disposiciones tales como subsanar las deficiencias de la demanda para que el trabajador no se encuentre desprotegido¹³

Asimismo, existe un punto interesante dentro de dicha reforma, referida a la facultad que tienen las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en la demanda inicial, para efecto de regular el procedimiento, dicha facultad no lesiona, según la reforma, los principios de seguridad e igualdad de las partes, ya que el artículo 686 de la LFT dispone que al actuar, las juntas no podrán revocar sus propias resoluciones.

Por otro lado, se derogó la parte relativa a las recusaciones, la novedad a éste respecto es que si alguna de las partes prueba que el funcionario en cuestión debió haberse excusado y no lo hizo, el mismo será destituido de su puesto, ya que la ley anteriormente establecía la substitución del funcionario, más no la de la destitución del puesto.

En cuanto a la parte relativa al capítulo de principios procesales, se determina que no se exigirá forma determinada, ello no significa que dicho procedimiento se realice en forma superficial, ya que las partes tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales, dándole con ello congruencia a todo el procedimiento.

En materia de huelgas mas concretamente, no se ve afectado el procedimiento pero se implantan reglas para el ejercicio al derecho de huelga, tales como que no se puede diferir más de una vez la audiencia de conciliación en el periodo de pre-huelga, aunque en la realidad no se respeta dicha disposición y con justa razón, ya que los arreglos cada día son más conflictivos y la situación actual es cada vez más apremiante para poder llegar a conciliar los diversos intereses.

También se incluye como nuevo capítulo de aspectos procesales el Capítulo XX del Título Catorce relativo al procedimiento de huelga.

Con relación a la parte concerniente a la capacidad y personalidad de las partes en el proceso, la reforma establece que los menores de dieciséis años deben ser representados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (sin considerar a los padres o tutores).

¹³ GONZALEZ URIBE, Mónica. "La Igualdad Procesal de las Partes". Universidad Iberoamericana. 28

En cuanto a las modificaciones relativas a la competencia, se establece que la Junta de acuerdo con el artículo 701 está facultada para conocer de los asuntos, aún cuando éstas sean incompetentes para conocer del mismo. Las mismas podrán declararse incompetentes hasta antes de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez que se declaren incompetentes para conocer del asunto, todo lo actuado con anterioridad a ésta etapa, se declarará nulo de acuerdo al artículo 706 del mismo ordenamiento, lo que provoca que no haya celeridad en el procedimiento y asimismo, se ventile demasiado el asunto sabiendo de antemano las acciones que se ejercitan.

En relación a la caducidad, se establece que los Presidentes de las Juntas deberán vigilar que los juicios no queden inactivos. si en el término de seis meses la parte actora no promueve se le requerirá para que lo haga advirtiendo las consecuencias. Pero la ley no es clara de cuándo empezará a correr el término para que opere la caducidad. Es decir, no aclara si es a partir del requerimiento al término, o es a partir de que dejó de promover la parte actora.

En cuanto a las modificaciones referentes a las pruebas se incluye la prueba consistente en la inspección así como las fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Así como lo establece el artículo 776 que todos los medios de prueba son admisibles excepto aquellos que sean contrarios a la moral y al derecho.

3) LOS PACTOS ECONOMICOS

3.1) ANTECEDENTES DEL PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA

Como punto de partida se debe analizar cual era la situación en México durante el gobierno de Miguel de la Madrid H. Cuya política consistió en la aplicación de medidas contractistas; intentó cumplir las exigencias del Fondo Monetario Internacional y de los acreedores externos; comprimió drásticamente los salarios reales y redujo el nivel de vida económica interna, para facilitar el servicio de la deuda externa; ignoró toda reivindicación sindical; llevó a la ruptura del PRI en 1987 y al fiasco electoral de 1988.

En lo económico se dio una drástica caída de los salarios la inversión y el consumo, constante flujo de recursos hacia el exterior por vía de la deuda externa y fuga de capitales, así como una grave desigualdad en la distribución del ingreso.

Todo ello, se reflejó en el abatimiento del nivel de vida de la mayoría de la población que fue víctima de la inflación y del retroceso económico.

“Por otro lado, el discurso neoliberal del gobierno de Miguel de la Madrid H., mas tarde reafirmado por la administración de Carlos Salinas de

Gortari aparentemente permitió avanzar en los cambios estructurales de la economía mexicana que dicho proyecto nacional neoliberal requería el cual no se enfrentó a una oposición abierta por parte de la sociedad civil pese al enorme costo político, económico y social que implicaba. Sin embargo, fue evidente que este discurso distaba de la realidad mexicana, y fue justo en medio de este discurso cuando se implantó el Pacto de Solidaridad Económica. En torno a este discurso neoliberal se manejó, que el PSE era todo un éxito: altas reservas monetarias, crecimiento en la balanza comercial, repatriación de capitales y sobre todo, control del aumento de precios, y por lo tanto fue aceptado plenamente por los sectores involucrados, es decir, por toda la sociedad.”¹⁴

El año de 1987 fue decisivo para la implantación del PSE considerando desde mi punto de vista, que fue un plan diseñado por el gabinete económico y protagonizado fundamentalmente por el gobierno. En este orden de ideas, dicho pacto asumió la forma no tanto de un pacto económico, sino más bien de un pacto político entre las dos clases más importantes: proletarios y empresarios, de tal forma que el Estado lo implantó como primera forma de ganar el consenso alrededor de la política económica, cuyo desprestigio opacaba la campaña presidencial. En este año, fue el destape del candidato priista a la presidencia de la República. Y ante este acontecimiento, el PSE fue claramente un instrumento o medida política para reivindicar la credibilidad y recuperar la legitimidad del gobierno.

¹⁴ PALMA TREJO, Alejandro. “El Pacto de Solidaridad Económico de 1987. Antecedentes, Características

El auge de la bolsa de Valores durante el año de 1986 que reflejaba una economía sana y daba confianza a los inversionistas en los planes gubernamentales, se vio truncado en octubre de 1987 con la caída de la Bolsa de Valores, echando a bajo los endebles planes gubernamentales de desacelerar la inflación mediante un dólar barato y un aumento en las importaciones.

“Al día siguiente del destape, subió la bolsa. De inmediato un gran número de inversionistas ofrecieron en venta sus acciones. A los pocos días era mucho más alta la oferta que la demanda. Esta tendencia se enlazó con la caída de la Bolsa de Valores de Nueva York y provocó el “CRACK” de la Bolsa Mexicana de Valores. La bolsa dejó de ser esponja y liberó muchos recursos. El dinero que salió de la bolsa buscó nuevas formas de inversión y encontró un dólar relativamente barato.”¹⁵

Consecuentemente la incertidumbre llevó al capital a refugiarse en la dolarización. La única solución que tuvo el gobierno fue decretar una macrodevaluación y elevar la tasa de interés bancaria para intentar retener los capitales en el país. Esto provocó una hiperinflación aparejada al descontento e incertidumbre de la población. Para estas fechas, los dirigentes sindicales habían sido desplazados, quitándoles su carácter de fuerza influyente en la sucesión presidencial. Por otro lado, se hacían cada vez más evidentes las pugnas internas del partido oficial, a lo que se le sumaba el descontento de los trabajadores que demandaban un aumento salarial y amenazaban con un emplazamiento general a

huelga. Todos estos problemas representaban una bomba de tiempo que requería una solución inmediata y viable para moderar tantas presiones. Ante esta necesidad de dar una respuesta real basada no tanto en el discurso, sino en hechos fehacientes, el gobierno por la vía de la negociación implantó el PSE.

3.2) PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA

El 15 de diciembre de 1987 se pone en marcha un programa económico orientado a desacelerar el elevado ritmo de crecimiento de los precios. Fue así, cuando el Presidente de la República, Lic. Miguel de la Madrid H. Encabezó el acto por virtud del cual el Gobierno de la República y los sectores obrero, campesino y empresarial firmaron el Pacto de solidaridad Económica, cuya finalidad esencial era evitar que el país cayera en la hiperinflación y que la población de bajos recursos no viera reducido aún más su poder adquisitivo o sus condiciones de trabajo.

El Pacto incluye, entre otras determinaciones, las de incrementar los salarios y contractuales en 15 por ciento a partir del 16 de diciembre, 20 por ciento más a partir del 1° de enero de 1988 y sus modificaciones mensuales a partir del 1° de marzo, de acuerdo con la evolución previsible del índice de precios de una canasta básica por definirse.

“ FASE I

PERIODO: 16 DIC. 1989 – 28 DE FEB. 1988

FIRMADO: 15 DIC. 1987

EL GOBIERNO FEDERAL en ejercicio de las atribuciones que las leyes le confieren, ha adoptado las siguientes

DETERMINACIONES:

1. Medidas Tributarias

El Ejecutivo promoverá modificaciones a las iniciativas de Leyes de Ingresos de la Federación y del departamento del distrito Federal que ha sometido al H. Congreso de la Unión para instrumentar diversos cambios en materia tributaria. Se propondrán ajustes en el impuesto sobre la renta para que los Certificados de Promoción Fiscal se eliminen, excepto los asignables al sector agropecuario.

Los derechos y aprovechamientos se ajustarán a principio del año y, a partir del mes de marzo, evolucionarán al ritmo de los precios y tarifas del sector público.

Se eliminará el estímulo a la depreciación acelerada, y 34

desaparecerá el impuesto adicional a la importación del cinco por ciento.

Se intensificará la cruzada nacional contra la evasión fiscal y se continuarán introduciendo mejoras a la administración tributaria.

2. Precios y tarifas del sector Público.

Los precios y tarifas del sector público se ajustarán para recuperar el rezago que ha acumulado en los últimos meses, ello para evitar el creciente déficit público y disminuir de esta manera las presiones de financiamiento del Gobierno Federal que empujan al alza de las tasas de interés y la inflación. Una vez que se hagan estos ajustes, los precios y tarifas públicos permanecerán constantes durante enero y febrero, para ajustarse gradualmente a partir del mes de marzo de acuerdo con la inflación mensual proyectada.

Las medidas de precios y tarifas, así como las tributarias, generarán ingresos adicionales equivalentes a 1.4 puntos porcentuales del producto interno bruto, por encima de lo proyectado en la Iniciativa de la Ley de Ingresos de la Federación.

3. Gasto Público

Se promoverán modificaciones a los proyectos de Presupuesto de Egresos de la Federación y del departamento del Distrito Federal que ha

sometido el Ejecutivo Federal a la H. Cámara de Diputados para 1988 para reducir el gasto público programable como proporción del PIB, el cual pasará de 22 por ciento en 1987 al 20.5 por ciento en 1988. Los correspondientes ajustes se realizarán selectivamente por proyectos y atendiendo a la prioridad del gasto social.

Se aplicarán medidas que garanticen con todo rigor el control del gasto total y especialmente administrativas del sector público federal.

El Gobierno continuará el programa de desincorporación de empresas públicas y de cambio estructural del gasto público, acelerando su ejecución. Asimismo, se disminuirán o suprimirán los subsidios de dudosa justificación social y estructuras administrativas del sector público.

4. Tipo de Cambio.

El deslizamiento del tipo de cambio evolucionará con flexibilidad de acuerdo a las circunstancias. En 1988 la política cambiaria apoyará la disminución rápida de la inflación y asegurará la competitividad de la planta productiva nacional.

5. Apertura Comercial.

Se profundizará el proceso de sustitución de permisos previos

por aranceles.

El arancel máximo a la importación, hasta ahora del 40 por ciento se reducirá al 20 por ciento. Además, desaparecerá la sobretasa del 5 por ciento del impuesto general de importación.

6 Salarios.

Por lo que hace a los salarios mínimos, el Presidente de la Comisión nacional de los salarios Mínimos:

a) Propondrá a los sectores productivos un incremento inmediato del 15 por ciento en los salarios mínimos vigentes, que de acuerdo a lo pactado por los sectores obrero y empresarial se hará extensivo a los salarios contractuales.

b) Propondrán a los sectores productivos un nivel de 20 por ciento más alto a los que se hallen en vigor el 31 de diciembre de 1987, exclusivo para los propios mínimos, que entrará en vigor el 1° de enero con motivo de la fijación ordinaria que establece la ley.

c) Como medida excepcional y temporal, y hasta en tanto la inflación decline al 2 por ciento mensual, propondrá a los representantes obreros y patronales que al concluir el primer bimestre de 1988 el aumento a los salarios mínimos se determine con periodicidad mensual, de acuerdo con la

evolución previsible del índice de precios de una canasta básica se definirá entre las partes en el curso de los próximos quince días. El índice incluirá, además, los precios y tarifas de los principales bienes y servicios que produce el sector público. De esta manera, el 1° de marzo entrarán en vigor nuevos salarios mínimos y, a partir de esta fecha, se renovarán cada mes en base a la inflación mensual proyectada.

7. El Gobierno Federal:

Se compromete a mantener los precios de garantía de los productos básicos en sus niveles reales de 1987, y a mantener los programas de crédito y seguro, por lo menos con la misma cobertura de 1987.

8. El Gobierno Federal:

Promoverá medidas tendientes a la capitalización del campo y a promover la elevación del nivel de vida de los campesinos.

Los sectores obrero, campesino y empresarial, con independencia de las acciones especificadas a las que obligan en este pacto, manifiestan su voluntad de colaborar con el Gobierno de la República en todo lo necesario para la plena implantación y eficaz resultado de las medidas que ha adoptado.

EL SECTOR OBRERO ASUME LOS COMPROMISOS SIGUIENTES:

Coadyuvar en cada centro de trabajo, a la elevación de la productividad y la eficiencia, a fin de contribuir al abatimiento de la inflación y a la preservación de las fuentes de empleo.

Instruir a sus organizaciones sindicales nacionales, sectoriales y regionales para que convengan con las empresas un 15 por ciento de aumento en los salarios pactados en los contratos colectivos, con vigencia a partir del 16 de diciembre de 1987.

Recomendar a los representantes obreros ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que apoyen la proposición del presidente de la Comisión, para su inmediata revisión por un monto equivalente a un 15 por ciento a su modificación mensual, de acuerdo a la regla establecida, a partir del 1° de marzo, la que se hará extensiva a los salarios contractuales, sin perjuicio de las revisiones que la ley establece para los contratos colectivos de trabajo.

EL SECTOR EMPRESARIAL ASUME LOS SIGUIENTES
COMPROMISOS:

Aumentar la oferta nacional de productos básicos y elevar en forma sostenida la eficiencia de la planta productiva a fin de contribuir el abatimiento de la inflación.

Moderar la variación de todos los precios tomando en cuenta los márgenes de comercialización, señaladamente hasta el último de febrero de 1988, mediante la concertación

Recomendar a los representantes empresariales ante la Comisión nacional de los salarios Mínimos que apoyen la proposición del presidente de la Comisión listada entre las determinaciones adoptadas por el Gobierno Federal, para la inmediata revisión de los mismos por un monto equivalente al aumento de un 15 por ciento de su nivel actual, una elevación del 20 por ciento a partir de enero de 1988 y su modificación mensual a partir del 1° de marzo, mismas que se harán extensivas a los salarios contractuales sin perjuicio de las revisiones.

Recomendar y promover la elevación de los salarios contractuales en un 15 por ciento, efectivo a partir del 16 de diciembre de 1987.

Gestionar con las Cámaras de Industria y Comercio correspondientes que las empresas líderes de las distintas ramas de la industria se adhieran

voluntariamente, dentro del término de 15 días naturales, a este Pacto , con el propósito fundamental de moderar el aumento en los precios, que se hará extensivo a los salarios contractuales.

FASE II

PERIODO: MARZO 1988

FIRMADO: 28 FEBRERO 1988

A la luz de la favorable evolución de la economía nacional durante la vigencia del Pacto , se han concertado por unanimidad diversas acciones:

1. El Gobierno Federal no aumentará los precios de los bienes y servicios.
2. Las autoridades financieras mantendrán fijo el tipo de cambio
3. No se autoriza aumento alguno en los precios de bienes y servicios.
4. Los sectores obrero y empresarial recomendarán a los representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que se otorgue un aumento del 3 por ciento a los salarios mínimos vigentes.
5. El sector empresarial hará extensivo el aumento a los salarios contractuales.
6. El sector empresarial recomendará a sus miembros absorber los aumentos de salarios son trasladarlos a los bienes y servicios.
7. De acuerdo con el calendario agrícola, se harán los ajustes correspondientes a los precios de garantía.

Los tres sectores y el gobierno, con base en la favorable evolución del Pacto de Solidaridad Económica, decidieron extender los términos de vigencia de esta concertación a los siguientes meses:

FASE III

PERIODO : ABRIL Y MAYO 1988

FIRMADO : 27 DE MARZO 1988

FASE IV

PERIODO : JUNIO JULIO Y AGOSTO 1988

FIRMADO : 22 DE MAYO 1988

FASE V

PERIODO : SEPTIEMBRE, OCTUBRE Y NOVIEMBRE 1988

FIRMADO : 14 DE AGOSTO 1988

FASE VI

PERIODO : DICIEMBRE 1988

FIRMADO : 16 DE OCTUBRE 1988.¹⁶

¹⁶ Cfr. Los Pactos Económicos. Secretaría de Programación y Presupuesto

3.3) PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO

“FASE I

PERIODO : ENERO – JULIO 1989

FIRMADO : 12 DE DICIEMBRE 1988

En razón a los resultados satisfactorios. del PSE los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno han llegado al siguiente acuerdo:

1. Abatimiento de la inflación.
2. No incremento en los productos que inciden más significativamente en el gasto del consumidor.
3. A partir del primero de enero, se hará una modificación diaria del tipo de cambio a un ritmo que permita obtener un mejor rendimiento del obtenido en inversiones de otras monedas.
4. Se modificará la estructura de los aranceles a la importación.
5. El sector empresarial recomendará a sus agremiados que

absorban el aumento salarial, el ajuste del tipo de cambio, y los aumentos de precios y tarifas, manteniendo los precios vigentes hasta ahorita.

6. Se establecerá un programa para eliminar medidas de regulación económica que obstaculicen a los particulares en el desarrollo de su actividad económica.

7. Se ratificará el derecho a los sindicatos para realizar revisiones de contratos.

8. Se otorgarán estímulos regionales para que los productores se beneficien con el Programa de Apoyo a la Comercialización Ejidal.

FASE II

PERIODO : AGOSTO 1989 – MARZO 1990

FIRMADO : 18 DE JUNIO 1989

El 31 de mayo de 1989, el Presidente de la República dio a conocer el Plan Nacional de Desarrollo que se apoya en tres líneas fundamentales de política económica:

- La estabilización continua de la economía.
- La ampliación de los recursos disponibles para la inversión productiva,
- La modernización.

Avanzar en el logro de estas metas supone renovar el cumplimiento de los compromisos de los sectores obrero, campesino, empresarial y el Gobierno con base en las siguientes consideraciones y acuerdos:

CONSIDERACIONES:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha dispuesto que el Banco de México tenga como objetivo prioritario, la procuración de la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda nacional y, para ello, lo ha dotado de autonomía en el ejercicio de sus funciones.

En atención a las fechas en que se dan los cambios de administración, las partes firmantes estiman conveniente que se incorporen las propuestas contenidas en esta concertación en la Iniciativa de Ley de Ingresos y el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación.

ACUERDOS:

En los anteproyectos que serán puestos a consideración de la siguiente administración se incluirá lo siguiente:

1. Se propondrán medidas necesarias para mantener un

presupuesto equilibrado.

2. Se propondrá un crédito fiscal adicional que incrementará hasta en un tres por ciento el ingreso disponible de los trabajadores.

3. Dar prioridad al fomento de la inversión privada e impulsar la actividad económica que realizan las pequeñas y medianas empresas.

4. Se propondrá que se continúe fijando los precios y tarifas del sector público con base en criterios de calidad, competitividad internacional y estabilidad.

5. Orientar la inversión pública para resolver deficiencias y proveer la infraestructura necesaria para el desenvolvimiento de la actividad económica.

6. Se propondrán aumentos presupuestales al sistema de estudios técnicos y de capacitación para el trabajo.

7. Se mantendrá la misma política cambiaria.

8. El Banco de México efectuará sus operaciones de manera que coadyuven a la consecución de la meta de menor inflación acordada en esta concertación.

9. El sector empresarial conviene, en repercutir en menores precios de venta las ventajas fiscales previstas en esta concertación

FASE III

PERIODO : CONVENIO POR EL QUE SE EXTIENDE HASTA EL 31 DE JULIO DE 1990 LA CONCERTACION VIGENTE.

FIRMADO : 3 DICIEMBRE 1989

FASE IV

PERIODO : CONVENIO POR EL QUE SE EXTIENDE HASTA EL 31
DE ENERO DE 1991 EL TERMINO DE LA CONCERTACION
VIGENTE.

FIRMADO : 27 DE MAYO 1990

FASE V

PERIODO : CONVENIO POR EL QUE SE EXTIENDE HASTA EL 31
DE DICIEMBRE DE 1991 EL TERMINO DE LA CONCERTACION
VIGENTE.

FIRMADO : 11 DE NOVIEMBRE 1990

FASE VI

PERIODO : CONVENIO POR EL QUE SE EXTIENDE HASTA EL 31
DE ENERO DE 1993 EL TERMINO DE LA CONCERTACION
VIGENTE.

FIRMADO : 10 DE NOVIEMBRE 1991¹⁷

¹⁷ Cfr. Ibid.

3.4) PACTO PARA LA ESTABILIDAD. LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO (PECE)

“FASE I

PERIODO . 21 OCTUBRE 1992- 31 DICIEMBRE 1993

FIRMADO : 20 OCTUBRE 1992

Los sectores firmantes del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico y el Gobierno Federal, después de analizar la evolución de la economía, han considerado indispensable la suscripción de un nuevo pacto para fortalecer y enriquecer la estrategia de concertación orientada a consolidar la estabilidad, impulsar la competitividad y fomentar el empleo, llegando a los siguientes:

ACUERDOS:

1. Mantener una estricta disciplina en las finanzas públicas, como uno de los propósitos centrales de la Iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de presupuesto de Egresos de la Federación.

2. Los precios y tarifas seguirán fijándose con las fórmulas vigentes para asegurar competitividad y estabilidad.

3. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos considerará las propuestas de este Pacto para fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

4. Consolidar la inflación de un dígito para 1993.

5. El sector empresarial conviene, en absorber los incrementos en costos derivados de esta concertación, sin repercutirlos en los precios de los bienes y servicios.

6. En el sector agropecuario se llevará adelante un programa de apoyos que, le signifique mayores ingresos al productor sin afectar los precios finales.

7. La banda de flotación del tipo de cambio se seguirá ampliando.

8. Se crea una Nueva Comisión de Seguimiento y Evaluación.

9. El Gabinete establecerá un programa de Solidaridad Obrera, con especial énfasis en la vivienda.

10. Proseguirá el proceso de desregularización de la actividad económica.

FASE II

PERIODO : 1 DE OCTUBRE 1993-31 DICIEMBRE 1994

FIRMADO . 3 DE OCTUBRE 1993

PACTO PARA LA ESTABILIDAD, COMPETIVIDAD Y EL EMPLEO
(PECE)

PERIODO : RATIFICACION DEL ACUERDO DEL 3 DE OCTUBRE DE
1993

FIRMADO : 24 DE MARZO 1993

PACTO PARA LA ESTABILIDAD, COMPETIVIDAD Y EL EMPLEO
(PECE)

PERIODO: RATIFICACION DEL ACUERDO DEL 3 DE OCTUBRE DE
1993

FIRMADO : 24 MARZO 1994¹⁸

3.5) PACTO PARA EL BIENESTAR, LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO (PBCE)

“PERIODO . 25 SEPTIEMBRE 1994-31 DICIEMBRE 1995

FIRMADO : 24 SEPTIEMBRE 1994

En el marco de concertación que ha tenido lugar en los últimos siete años, los sectores obrero, campesino y empresarial, el Ejecutivo Federal y el banco de México han decidido celebrar un nuevo Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento.

Los sectores obrero y empresarial recomendarán a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los salarios Mínimos, aprobar un incremento con vigencia a partir de 1° de enero de 1995 para estos salarios del 4 por ciento .

¹⁸ Cfr. Ibid.

Para apoyar a los productores agropecuarios, se acuerda la consolidación del programa de apoyos directos al Campo (PROCAMPO).”¹⁹

En nuestra opinión, los pactos económicos no han logrado mejorar ni la economía en México, ni las condiciones de vida de los trabajadores, ni la producción de las empresas. La experiencia vivida nos demuestra que el gobierno no puede mediante controles o concertaciones impedir que se de un proceso inflacionario. Las leyes económicas obedecen a las oferta y a la demanda, y tarde o temprano, la represión de las mismas desembocan en un verdadero descontrol de la inflación que acarrea una crisis económica. A pesar de la buena intención de los trabajadores por mantener un precio y un salario fijo, los resultados han sido desastrosos.

4.) LA SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR Y DE LA EMPRESA.

Durante la década de los ochentas, la economía mexicana atravesó por una serie de acontecimientos desfavorables tanto en el ámbito interno como externo que derivaron de un proceso de altas tasas de inflación nunca antes

¹⁹ Cfr. *Ibid.*

registradas en nuestro país.

“Esta situación generó dificultades de desaliento a la inversión, distorsión en el ahorro y afectación al cálculo económico de las empresas, creando un ambiente de incertidumbre y dañando a toda la población en su carácter de consumidores, siendo los obreros y los campesinos una vez más los sectores mas afectados.”²⁰

Como hemos analizado en el capítulo anterior “Los Pactos Económicos”, éstos no fueron si no una mera estrategia en respuesta a la crisis que impactaba tan severamente a toda la actividad económica.

La realidad nos demostró que las consecuencias fueron fatales, pues los precios no pueden fijarse por concertación ni por decreto sin sufrir graves consecuencias el aparato productivo a largo plazo. El Gobierno quiso transitoriamente mediante controles o concertaciones impedir que aumentaran los precios sin frenar la emisión de dinero o reducir el déficit presupuestal. Pero la historia así como las leyes económicas nos demuestran que tarde o temprano se cae en un proceso inflacionario igual o mayor al existente antes de iniciar esos controles. Pues no se trata únicamente de reprimir los precios y la inflación, sino que se tiene que buscar una solución real que ataque directamente el déficit presupuestal.

“Pues mientras el desequilibrio presupuestal estructural subsista, no hay ninguna garantía de un control verdadero de la inflación. Reconocemos la buena voluntad del sector obrero al aguantar congelaciones salariales y el esfuerzo de algunos empresarios en bajar precios, pero esos esfuerzos y concertaciones serán en balde, si el gobierno no disminuye su gasto, reduce el déficit y frena la emisión de billetes y valores gubernamentales en las proporciones suficientes para lograr un control estructural y no sólo temporal de la inflación.”²¹

En tal virtud, los resultados del sexenio de De la Madrid H., se pueden resumir de la siguiente manera: Ausencia de crecimiento económico, el producto por habitante retrocedió en 2.3% promedio anual. A pesar del artificial congelamiento de los precios, se alcanzó la mayor inflación del México contemporáneo: 83.4% promedio anual. Devaluación del peso frente al dólar. Así como una drástica caída de los salarios, la inversión y el consumo, aunado a un constante flujo de recursos hacia el exterior por vía de servicio de la deuda externa y fuga de capitales.

Todas estas circunstancias tan desfavorables para la economía nacional acentuaron las ya de por sí agudas disparidades en la distribución de la riqueza.

El poder adquisitivo de los trabajadores cayó de diciembre de 1982 a diciembre de 1988 en aproximadamente 45%. Siendo esta la mayor pérdida de

²¹ BETANCOURT, María Guadalupe. “El Pacto de Solidaridad Económica: Un Caso de Concertación del Estado Mexicano”. México, Ed. Aries, 1995, p.45

Algunos datos del censo de 1990 hablan de los resultados del gobierno de De la Madrid (y de su sucesor) , en términos de distribución de ingresos y avance social. En dicho año, 19.3% de la población ocupada obtenía ingresos inferiores al de por sí raquítico mínimo legal y otro 35.3% obtenía ingresos de entre uno y dos salarios mínimos, mientras que un 7.6% obtenía ingresos de cinco o más salarios mínimos

En 1988 el nuevo gobierno de Carlos Salinas de Gortari decidió continuar y profundizar la línea económica de su predecesor. Favorecido por mejores circunstancias internacionales que le permitieron tener éxito en varios de sus objetivos.

“En el Plan Nacional de Desarrollo, el gobierno salinista declaró su intención de modernizar el país a través del logro de cuatro objetivos fundamentales : defender la soberanía y preservar los intereses de México en el mundo; ampliar la vida democrática; recuperar el crecimiento económico con la estabilidad de precios y elevar productivamente el nivel de vida de los mexicanos.”²³

Además de estos planteamientos generales, hubo otros mucho más específicos. En lo económico, renegociación de la deuda exterior, apertura externa, desregulación, privatización de empresas paraestatales, introducción

acelerada de nuevas tecnologías, intensificación de los ritmos de trabajo, incremento de la productividad y de la competencia internacional, búsqueda de una relación privilegiada con Estados Unidos vía la concesión de un Tratado de Libre Comercio. En lo sindical, subordinar o liquidar todo sindicalismo que pudiera oponerse a estos planes, fuese oficialista o independiente: se golpea a poderosos y corruptos dirigentes sindicales como Joaquín Hernández Galicia "La Quina", o Carlos Jongitud Barrios, se reduce a la impotencia a la Confederación de Trabajadores de México ya su eterno secretario general, Fidel Velázquez. En lo político, modernizar al PRI, y abrir el juego a la competencia político electoral, pero sin perder las riendas del control. En lo social, atender algunas de las necesidades más urgentes de la población con carencias, y organizarla y acercarla a las instancias partidarias y gubernamentales de control político, vía el programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL).

A inicios de 1992, no cabe duda de que los principales indicadores macroeconómicos, si se los compara con el del sexenio anterior, mejoraron. "Por primera vez desde 1981, el PIB per cápita comenzó a mostrar una muy escasa recuperación. La inflación de precios se redujo en forma apreciable a partir de 1989. Se redujo notablemente el déficit del sector público y, por primera vez en la historia, comenzaron a obtenerse superávits primarios. Las reservas de divisas, alcanzaron su máximo histórico. Se reinvertió el signo negativo de las

²³ Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. México, Secretaría de Programación y Presupuesto, 1989.

transferencias netas de recursos con el exterior : a partir de 1989 son más los capitales que ingresan al país que los que salen.”²⁴

También hay signos negativos en el horizonte económico. En primer lugar, la moderada recuperación no beneficia al conjunto de la población: si bien las remuneraciones reales medias en la industria manufactureras incrementaron muy moderadamente en los tres primeros años de Salinas, los salarios mínimos reales continuaban a la baja. Aunque voceros gubernamentales y empresariales declararon reiteradas veces que el salario mínimo es sólo una “referencia” y que en México ya casi nadie trabaja por dicho salario, el censo de 1990 mostró que cerca de la mitad de la población ocupada obtenía ingresos que rondaban al mínimo legal. Por añadidura la dispar evolución de las remuneraciones medias en la industria manufacturera y de los mínimos sugiere una agudización de las disparidades económico-sociales en México, incluso dentro de la misma población trabajadora.

En segundo lugar, las cuantiosas reservas de divisas, la estabilidad del peso y la posibilidad de seguir manteniendo una balanza comercial ampliamente deficitaria de que continúen ingresando capitales del exterior en gran cantidad.

²⁴ CEPAL. “Balance preliminar de la economía de América Latina y el Caribe, 1992” en Notas sobre la Economía y el desarrollo, núm. 519/520 diciembre de 1992, p. 2-3.

Un tercer problema es el creciente déficit en el comercio de bienes con el exterior. Urge una acción gubernamental que reduzca el déficit en el comercio de bienes, pero los márgenes de maniobra son muy escasos. Una devaluación estimularía las exportaciones y reduciría las importaciones (particularmente las superfluas), pero impediría cumplir con las metas de control de la inflación y destruiría la confianza. Una elevación de aranceles o la introducción de controles cuantitativos a las importaciones resultan impensables, dada la filosofía neoliberal del gobierno salinista, y no sería por añadidura compatible con el Tratado de Libre Comercio. Por las mismas razones no es de esperar una política de subsidio a las actividades exportadoras.

“El primer logro importante del Gobierno de Salinas de Gortari fue el llegar a un convenio para la redocumentación de la deuda externa que permitió nuevas perspectivas de crédito. El descenso notable de la inflación sirvió de aliciente para la renovación de la inversión extranjera aunque sustancialmente en especulaciones bursátiles. Sin embargo, el problema social ha sido el más grave a pesar de “Solidaridad”, un programa previsto para amortiguar los efectos de la crisis en zonas más necesitadas pero que tiene un enorme sabor electorero.”²⁵

El gobierno de Salinas apostó a que un Tratado de Libre Comercio estimularía la inversión estadounidense y canadiense, convirtiéndose así en la piedra angular de la estrategia económica de dicho gobierno. El libre comercio además es coherente con la filosofía neoliberal del gobierno salinista, que lo llevaron a radicalizar la apertura externa de la economía, bajo el supuesto de que ésta estimula la competencia y por lo tanto sirve para el control de la inflación, para obtener nuevas inversiones que crearan nuevas fuentes de empleo y poder reducir el déficit comercial externo. Esta forma de pensar es similar a la ideología neoliberal de Estados Unidos y Canadá, sin embargo el afán de proyectar a México como una potencia comercial a los ojos de la comunidad internacional, estaba lejos de la verdadera situación económica, social y cultural. A pesar de esto, se implantó un modelo económico que no se adecuaba a la realidad social mexicana. Es decir, el costo social fue muy elevado pues el descontento general seguía latente. Hubo inconformidad tanto por parte de los pequeños y medianos empresarios, como de la clase trabajadora que todavía no veía ninguna mejoría en sus ingresos ni en su nivel de vida. Puede decirse que el problema principal fue el de la implantación de un nuevo régimen de relaciones económicas, políticas y culturales, en cuyo proceso de conformación el papel del empresario tuvo mucha mayor importancia, dejando a un lado los intereses del sector obrero.

‘En la actualidad, debido a todos los cambios políticos, sociales y económicos, podemos hablar de que se ha implementado en México un modelo económico neoliberal impulsado por la tecnocracia liberal-social, que

ha incurrido en una sobrevaluación del trabajo y del trabajador. Así mismo, debido al alza general de los precios que produce el exceso de circulante, se han creado tales desequilibrios en la economía que es aún mayor el desempleo generado, además de una disminución en la producción de bienes y servicios, y el cierre masivo de muchas empresas o industrias.²⁶

A pesar de que Salinas de Gortari prometió una reforma a la Ley Federal del Trabajo, tanto en su campaña, y lo confirmó en el acto de toma de posesión el 1º de diciembre de 1988, ésta nunca se realizó.

El año de 1994 fue un año decisivo y trascendental en la historia del PRI y de toda la política nacional. El candidato del PRI Luis Donaldo Colosio que pretendía dar un nuevo giro a la política seguida por Salinas de Gortari pero sin salirse de la línea, fue brutalmente asesinado el 23 de marzo de 1994.

El nuevo candidato del PRI, Secretario de Programación y Presupuesto, Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, fue elegido Presidente de la República. La política de desarrollo social que asumió su gobierno tiene como objetivos principales los siguientes:

²⁶ AGUILERA VILLA, Manuel. "¿A Quién le Interesa la Democracia en México?". Crisis del Intervencionismo estatal y alternativas del Pacto Social. UNAM. México, 1988. P.77

“La política de desarrollo social que asume el Gobierno de la República para el periodo 1995-2000 tiene el objetivo de propiciar la igualdad de oportunidades y de condiciones que aseguren a la población el disfrute de los derechos individuales y sociales consagrados en la Constitución, elevar los niveles de bienestar y la calidad de vida de los mexicanos; y, de manera prioritaria, disminuir la pobreza y la exclusión social. Para ello se ampliarán y mejorarán la educación, la salud y la vivienda, se armonizará el ritmo de crecimiento de la población y su distribución geográfica; se promoverá el desarrollo equilibrado de las regiones, se abatirán las desigualdades y se impulsará un amplio proceso para la integración social y productiva de los mexicanos que hasta ahora no han tenido opciones de bienestar.

El objetivo general de política social del Plan Nacional de desarrollo consiste en propiciar y extender las oportunidades de superación individual y comunitaria tanto en la vida material como en la cultural, bajo los principios de equidad, justicia y el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales. La multiplicación de oportunidades debe trascender el origen étnico y social, la ubicación geográfica y la condición económica de cada mexicano.

La política integral de desarrollo social del Gobierno de la República contribuirá a lograr una mayor justicia social con la superación de los rezagos, corrigiendo las imperfecciones del mercado, dando impulso al empleo, promoviendo la transferencia de recursos a los individuos que carecen de condiciones básicas para su progreso, y alentando una mejor

distribución del ingreso y la reducción de la desigualdad económica entre las personas y las regiones.²⁷

Para 1994 se consolida la reforma del Seguro Social que garantiza la permanencia del IMSS como una institución pública que responda a las necesidades de los trabajadores y sus familias. Se establece un nuevo esquema de financiamiento que permita impulsar la inversión para modernizar las unidades. El seguro de enfermedades y maternidad recuperó su capacidad de financiamiento. Se aumentaron los recursos destinados a las guarderías. Se estableció un sistema de pensiones más transparentes en la que cada trabajador contará con una cuenta individual que reflejará mejor su trayectoria laboral y su esfuerzo de ahorro. A la vez, la reforma estableció un sistema de cuotas más equitativo.

Se puso en marcha el Programa Nacional de Educación, Salud y Alimentación, el PROGRESA que entregará una ayuda mensual a las familias más necesitadas del país.

Estos han sido algunos de los avances del gobierno saliente, sin embargo, todavía queda mucho por resolver. El producto per cápita se ha reducido en casi un siete por ciento desde 1981. La demanda por empleos ha crecido a las tasas más elevadas de la historia. Es decir, que el insuficiente crecimiento económico, al que México se enfrenta, ha creado un problema muy grave de desempleo y de empleo de baja productividad, tanto en el campo como en las ciudades. La

²⁷ Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 1994-2000. México. Secretaría de Programación y

población no tiene acceso suficiente a empleos bien remunerados en el sector formal de la economía, provocando el empleo informal que afecta la política fiscal y el desarrollo económico nacional.

En otras palabras, seguimos viviendo una crisis económica que afecta sobre todo a la clase trabajadora, en tanto que su nivel de vida se ha visto considerablemente disminuido, afectando consecuentemente sus derechos en general, y en particular el de obtener sobre todo, un trabajo bien remunerado que dignifique el trabajo mismo y al trabajador como persona capaz de vivir y mantener decorosamente a una familia.

Por ende, el desafío es enorme, no solo se trata de atacar los problemas económicos y financieros, sino también de crear un marco jurídico que garantice el respeto a los derechos individuales y colectivos

La realidad actual exige un cambio encaminado al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, en coadyuvancia con los empresarios y el gobierno para lograr un desarrollo tanto material como espiritual, que se traduzca en un progreso nacional que permita alcanzar el bien común.

CAPITULO SEGUNDO

INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

Nos parece atinada la división que propone la Iniciativa del Título Primero. Por un lado determina los principios generales del derecho laboral como base y directriz emanados del artículo 123 Constitucional. Por otro lado, y para no prestarse a confusión, establece quiénes son parte en la relación de trabajo. La iniciativa propone dividir el título primero, relativo a los principios generales de la siguiente manera:

- 1.- Principios y Normas laborales
- 2 - Partes de la relacion de trabajo

En el primer capítulo “Principios y Normas laborales” se establece como uno de los principios mas importantes la promoción y preservación del empleo, en virtud de la importancia que merece la productividad que requiere toda sociedad en la actualidad, así como la necesidad social de evitar la desocupación y las graves consecuencias que esta puede producir.

El artículo 8° propone la reducción del mínimo de los trabajadores mexicanos de un 90% como lo establece el artículo 7° de la ley vigente, a un 80% previa autorización de la Inspección del Trabajo, así como la supresión del artículo que establece que todos los médicos de las empresas sean mexicanos. Con ello se pretende por un lado responder a la apertura comercial del TLC; y por el otro quitar la restricción a la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5° Constitucional, así como darle el justo peso y valor al artículo 33, que extiende a todos los extranjeros las garantías individuales.

Asimismo, se establece la obligación para los trabajadores extranjeros a que destinen una quinta parte de su jornada a la capacitación de trabajadores mexicanos.

En relación a las leyes respectivas y tratados internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 Constitucional serán aplicables a las relaciones laborales a partir de su vigencia, siempre y cuando no contravengan los principios generales del derecho del trabajo. Es decir, se sustituye la condición de que las normas internacionales del trabajo sólo se apliquen en lo que

favorezcan al trabajador como lo señala el artículo 6° de la ley vigente, por la condición de que se respeten los principios generales del derecho.

A nuestro parecer, esta hipótesis contraviene el espíritu del artículo 123 Constitucional, cuyo propósito es conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones en sus relaciones, y al mismo tiempo dispone que debe conseguirse la justicia social. Es decir, alcanzar no solamente el mejoramiento de las condiciones económicas y culturales del trabajador, sino conseguir la reivindicación de sus derechos como clase social que aún sigue en desventaja

En cuanto al artículo 17 de la ley vigente que determina que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o sus Reglamentos, o Tratados Internacionales, se aplicarán primero las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Sin embargo no precisa el sentido y alcance del concepto de “principios generales de justicia social”. Se suprime el derecho común como fuente supletoria del derecho, de tal manera que la iniciativa define con mayor precisión las fuentes y normas supletorias del derecho del trabajo, quedando en el siguiente orden: la jurisprudencia; las disposiciones de las normas mencionada que regulen casos semejantes; los principios del derecho del trabajo; los principios generales del derecho que emanen de otros ordenamientos jurídicos y las normas internas, usos y costumbres de las empresas, teniéndose en cuenta, en todos los casos,

el principio de equidad.

Nos parece interesante el artículo 10° de la Iniciativa, que establece las fuentes y normas supletorias del derecho del trabajo, en donde se le da primacía al principio de equidad mismo que rige el espíritu del derecho laboral.

“De lo anterior, concluiremos que todo lo que a justicia se refiere estará dirigido al problema de la igualdad en la vida social humana, ya que en alguna de sus acepciones, justicia quiere decir tratamiento igual a los iguales, se afirma que tratar a hombres iguales en circunstancias iguales, es fundamental en la justicia; por razones de equidad, diríamos que esto conlleva a que los hombres, en situaciones desiguales serán tratados desigualmente, convirtiéndose esta apreciación en una de las bases de la justicia buscada por el derecho del trabajo.”²⁸

Debido a la globalización y a la actual apertura económica de nuestro país, es necesario establecer un medio para que los trabajadores que salgan del territorio nacional no pierdan sus derechos laborales. Por ello se propone que la Ley Federal del Trabajo y las demás normas que rigen las relaciones laborales en los Estados Unidos Mexicanos sean aplicables a las relaciones de trabajo que continúen en el extranjero después de haberse desarrollado en territorio nacional

En otro aspecto, la Iniciativa en su artículo 11° extiende la aplicación de las normas laborales a los trabajadores nacionales en territorio extranjero,

disposición que a nuestro parecer protege expresamente los derechos de los trabajadores mexicanos que en la actualidad son brutalmente pisoteados sobretodo en los Estados Unidos de Norteamérica

En el segundo capítulo “Partes de la Relación de Trabajo”, se sustituye el término patrón por el de “empleador” adoptado por la OIT, extendiéndose esta categoría a las unidades económicas que pueden tener o no personalidad o inclusive comprender a mas de una persona física o jurídica para evitar así que la personalidad sirva como instrumento de evasión de las responsabilidades patronales.

Del mismo modo, sugiere precisar la sustitución patronal por un término de seis meses de responsabilidad para los empleados sustitutos de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo nacidas antes de la fecha de la sustitución. “Salvo que la transmisión de los bienes implique para la empresa una considerable pérdida patrimonial que pueda redundar en perjuicio de los trabajadores, ya sea porque se modifiquen en su perjuicio las condiciones de trabajo o porque la propia empresa no pueda responder de sus obligaciones patronales, en cuyo caso la responsabilidad del empleador sustituido subsistirá durante diez años y comprenderá todas las responsabilidades patronales previas o posteriores a la sustitución.”²⁹

²⁹ Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Senado de la República Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional. México. 1995. p. 37 ⁶⁸

Al artículo 11 de la ley vigente se le agrega la posibilidad de que el empleador pueda designar a sus representantes legales independientemente de aquellos empleados de confianza que ejerzan funciones de dirección y administración, considerados como representantes del patrón. Este hecho da mayor libertad al empleador de ser representado legalmente por quien convenga más a sus intereses.

TITULO SEGUNDO

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Se suprime la posibilidad de no celebrar contrato individual cuando se haya celebrado contrato colectivo como lo establece el artículo 24 de la ley vigente, ya que éste no sustituye en todo a aquél.

De igual manera, se determina la posibilidad de que todo convenio o liquidación ya no sea ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino ante el Juez de lo Social o la Inspección de Trabajo.

Se añade una nueva disposición que determina que "las deudas de

los patrones con sus trabajadores devengarán intereses iguales a los de las tasas más altas que las instituciones bancarias cobren a sus clientes, durante todo el tiempo en que dichas deudas permanezcan insolutas. Los trabajadores tendrán derecho además a reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios, incluyendo el daño moral, que el incumplimiento de su empleador les ocasione, cuando los intereses correspondientes sean insuficientes para ello.³⁰

En este capítulo, la proposición más importante es aquella que señala que las deudas de los patrones con sus trabajadores devengarán intereses más altos que aquellos de las instituciones bancarias. Esto favorece indiscutiblemente al trabajador considerando que es él quien se encuentra económicamente en desventaja frente al patrón. Por ello, consideramos que es de gran ayuda para los trabajadores y sus familias.

³⁰ *Ibid.*, p.40

CAPITULO II

Duración de las relaciones de Trabajo

Se determina que las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado o eventuales para obra o tiempo determinado. A falta de estipulación expresa ya no se sancionará con el hecho de que sea por tiempo indeterminado, sino que se presumirá salvo prueba en contrario, y se abre la posibilidad de que los tribunales laborales juzguen el caso concreto para la aplicación de esta presunción o la opuesta.

La Iniciativa propone como regla general en su artículo 34 que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado sean continuas, pudiéndose pactar para labores discontinuas en los casos específicos que señala la misma.

I. Cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o campañas o que no exijan la prestación de los servicios todos los días laborables;

II. Cuando el trabajador deba prestar sus servicios sólo durante un número de horas determinadas al día o a la semana o durante un determinado número de

días a la semana o al mes, inferiores en todo caso al tiempo de trabajo habitual en la empresa.”³¹

De igual modo especifica en su artículo 35 qué actividades se considerarán trabajos eventuales.

Se dispone en el artículo 37 y 38 de la iniciativa la posibilidad de pactar que la relación laboral quede sometida a un periodo de prueba, y en cualquier momento el empleador podrá terminar la relación sin responsabilidades, si a su juicio no son convenientes los servicios. El periodo de prueba no pasará de un mes, salvo cuando se trate de trabajadores que perciban un salario de más de seis salarios mínimos, en cuyo caso podrá extenderse hasta dos meses.

Cabe señalar que el periodo de prueba sin responsabilidad para el patrón que establece el artículo 37 y 38 de la iniciativa, pretende ser una forma de proteger al patrón contra las demandas de aquellas personas que solo buscan obtener una indemnización manipulando a su conveniencia y de manera deshonrada la ley laboral. Sin embargo, nosotros no compartimos estas ideas. Debemos de considerar que ante todo el trabajador generalmente ha sido objeto de abuso por parte de los patrones. Por ello, el contrato a prueba puede prestarse a que el patrón se aproveche de esta situación.

³¹ Ibid.

CAPITULO III

Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.

Se propone incluir tanto las suspensiones con goce de salario,(como es el caso de la prisión preventiva del trabajador que derive de un acto cometido en defensa de los intereses del empleador), así como aquellas que no tienen goce de salario; y las demás causas previstas en las que se atenderán a las disposiciones respectivas

Se suprime la noción de que la prisión preventiva del trabajador sea seguida de sentencia absolutoria. Asimismo, se añaden dos causales: “La atención de citatorios expedidos por una autoridad del Estado”, y “Las demás previstas por esta Ley”.³²

Por otro lado se suprime el artículo 44 de la ley vigente en tanto que no se considera que el tiempo de servicio en la Guardia Nacional deba de tomarse en cuenta para determinar la antigüedad del trabajador. Nosotros estamos en desacuerdo con esta disposición, en tanto que el servicio en la Guardia nacional es una obligación que tienen los ciudadanos mexicanos para servir a su país, y no se debe de castigar de esa manera, sino fomentar para el bien de la seguridad nacional.

³² Ibid.

CAPITULO IV

Terminación de las Relaciones de Trabajo

Este capítulo se fusiona con el capítulo V de la ley vigente y se sustituye el término “rescisión” inapropiado para el derecho laboral, por el de “terminación” “Con el propósito de garantizar al trabajador el pago de una prima de antigüedad, independientemente de la naturaleza o causa del desenlace de la relación. “Sus consecuencias económicas se encaminan a sancionar el acto mismo del quebranto unilateral e injustificado de la relación de trabajo y, por añadidura, a obtener a favor del trabajador la reparación de los daños y perjuicios que le son provocados con tal decisión, además de los derechos adquiridos de antigüedad.”³³

Se agrega el artículo 44 para determinar con mayor precisión las causas de terminación de las relaciones de trabajo, en general, como un complemento para establecer todas las formas de terminación de las relaciones de trabajo, contemplando tanto el mutuo consentimiento como aquellas causas que hagan imposible la continuación de la relación, tanto para el trabajador como para el empleador así como la terminación colectiva. Además, se extiende el derecho de un mes mas prima de antigüedad a toda incapacidad o muerte del trabajador, y no

³³ *Ibid.*, p.9

solo en caso de incapacidad por riesgo profesional.

En nuestra opinión resulta de gran importancia extender el derecho de percibir la indemnización correspondiente a toda incapacidad o muerte del trabajador, y no solo a aquella que derive de un riesgo profesional. De esta forma, se garantiza una cierta seguridad económica a la familia que en la mayoría de los casos no tienen otra fuente de ingresos para subsistir que el padre o la madre trabajadores, y que Tienen posibilidades de comprar un seguro médico o de vida.

Se suprimen los artículos 54,162,436 y 439 de la Ley Federal del trabajo, y se establece en la iniciativa una prima de antigüedad extensiva a todos los trabajadores, y no solo a los trabajadores de planta, independientemente de la causa o causa que originen la extinción de las relaciones individuales de trabajo, fijándose en un 5% sobre el salario devengado y demás prestaciones que formen parte integrante del mismo, en lugar de los doce días por año que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

El empleador depositará sus aportaciones en una cuenta bancaria individual a nombre del trabajador, las cuales se harán al siguiente día hábil a aquél en el que se le pague al trabajador. El banco enviará al trabajador su estado de cuenta mensual y su saldo a favor, así como los intereses generados, mismos que no causarán impuestos. Al término de la relación de trabajo, el trabajador podrá disponer libremente de su saldo. En caso de que el empleador no entregue la constancia de la Institución Bancaria, responderá por daños y perjuicios

causados al trabajador

El trabajador podrá designar a sus beneficiarios, pudiéndolos cambiar en cualquier momento. Asimismo, durante la relación de trabajo, el trabajador podrá disponer de su saldo, para la adquisición, construcción, reparaciones, ampliaciones o mejoras a su vivienda, debiendo realizar las gestiones correspondientes a través del INFONAVIT para que pueda transferir sus recursos a los depósitos constituidos a favor del trabajador en dicho instituto.

Asimismo, podrá disponer de su saldo para la atención de emergencias previo análisis y resolución expedita de la Inspección del Trabajo. “Con la iniciativa queda suprimida la indemnización consistente en el pago de 20 días de salario que por cada año de servicio prestados se otorga o concede en ciertas hipótesis en nuestro sistema legal vigente; el establecimiento de la prima de antigüedad las condiciones antes descritas, viene a compensar o justificar de alguna manera la determinación del valor más alto que se le asigna y da mayor certidumbre a las empresas en cuanto al costo laboral. En consecuencia, quedaría garantizado el pago de la misma a través de su depósito en cuentas bancarias, evitando posibles insolvencias patronales; con la posibilidad, por otra parte, de que la clase trabajadora pueda aprovechar la prestación así modificada para vivienda y la atención de emergencias que le aquejen. Así, se dejaría abierto el camino para vincular esta prestación con las aportaciones al INFONAVIT y al SAR.”³⁴

³⁴ Ibid., p. 10

El artículo 47 de la LFT se sustituye en su totalidad para hacer mas claras y concisas las causales del despido. Se sustituye la palabra “rescisión” por la de “despido”, que es mas apropiada para la terminación laboral. Con relación a esto, el maestro Alberto Trueba Urbina opina lo siguiente: “El vocablo “rescisión” es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra “despido” por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido.”³⁵

Por otro lado se elimina la fracción I referente al engaño del trabajador o sindicato, por presentar certificados falsos o referencias de atributos de que carezca, permitiendo dicho supuesto que la causal deje de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador. Nos parece incorrecta la sustracción que hace la Iniciativa de la fracción I del artículo 47 de la LFT en tanto que el supuesto implica una conducta deshonesta realizada en forma deliberada por el trabajador. Por otro lado, se elimina la fracción XIV del artículo referido que a su letra dice: la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.” Dicha sustracción de la mencionada fracción obedece a que la sentencia ejecutoriada, no depende de la voluntad del trabajador, sino de la del juez que la imponga, además de que la misma se centra no en el delito cometido por el trabajador (que puede ser totalmente independiente a la relación de trabajo), sino a la imposibilidad del

trabajador de prestar su servicio. Por ello, queda mejor ubicada no como causa de despido, sino como causal de terminación de las relaciones de trabajo.

Pensamos que ésta hipótesis ofrece al trabajador la posibilidad de faltar cuatro días al mes a su trabajo. Es decir, fomenta la irresponsabilidad y el faltismo que tanto daño hace a la empresas, y que abunda en la mentalidad del trabajador.

Por otro lado, la iniciativa propone como causal de despido en su artículo 48 fracción VI la inasistencia dentro de un término de 30 días naturales, por cuatro o más días o una quinta parte o más de los días laborables. Asimismo, se incluye también como causa de despido, que el trabajador no presente los documentos o certificados necesarios para acreditar sus atributos dentro del término de dos meses. Aunque un poco severa, coincidimos con esta causal, en que dos mese es tiempo suficiente para que el trabajador presente los mencionados documentos y el empleador mantenga un control de los mismos

La iniciativa precisa también en su artículo 49 el tiempo durante el cual el trabajador pierde la protección derivada de su antigüedad que será de un año, con ello se llena así la laguna que deja el artículo 161 de la ley vigente, en donde no se establece tal plazo.

Además, abre la posibilidad de que el aviso de despido deba entregarse personalmente al trabajador o a la Inspección de Trabajo, sin necesidad de que el trabajador se niegue a recibirlo. Nos parece que este supuesto, ayuda a

aminorar la carga de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al auxiliar los empleadores en notificaciones que en la práctica diaria se sabe que se hacen en forma incorrecta.

Asimismo, la falta del aviso no bastará para considerar que el despido fue injustificado, pues esto es una violación a las garantías constitucionales de la empresa, al no ser oído ni vencido en juicio. Por ello la consecuencia no será la injustificación del despido, sino la nulidad del acto relativo.

El artículo 51 de la iniciativa viene a dar una mayor coherencia y un mejor orden a las causales previstas por el artículo 51 de la LFT.

En este capítulo se elimina el pago de los 20 días por año, en virtud de que se complementa con la determinación de una prima de antigüedad más justa. "En este capítulo de nuestra propuesta, se elimina el pago de 20 días por año, en razón de la prima de antigüedad más atractiva que se incluye y de que su pago es independiente de la manera como concluya la relación laboral, también, se limitan los salarios vencidos a la oposición de la reinstalación por estimar que con ella continúa la relación laboral, no así cuando el trabajador opta por la no-reinstalación."³⁶

Nos parece muy atinada la manera en la que se hará el pago de la prima de antigüedad según la Iniciativa, ya que procura ser más honerosa para el

³⁶ Ibid. p.12

trabajador. Sin embargo, no estamos de acuerdo en el supuesto de eliminar el pago de salarios vencidos cuando se opta por la reinstalación, puesto que la relación de trabajo efectivamente acabó para ambas partes, y con ello, el trabajador tiene derecho a percibir un salario por aquellos días durante los cuales acudió a las autoridades laborales en ejercicio de su derecho de acción. Por lo tanto, no se le debe castigar por querer hacer sus derechos laborales, pues mientras tanto, sigue teniendo una familia que mantener.

“En este apartado, se suprime radicalmente la utópica reinstalación forzosa que, en la mayoría de los casos, siempre se traduce en un nuevo despido y en la necesidad de entablar una nueva demanda, circunstancia en cuya virtud, se elimina el pago de los 20 días por año.”³⁷

Una vez más, nos parece acertada esta propuesta. Es ilógico pensar que una relación de trabajo que terminó por determinadas causales de ley, recupere los buenos términos en los que se inició. Asimismo, es sabido que el patrón buscará nuevos pretextos para hacer imposible la continuación de la relación laboral. En este caso, estaremos de nueva cuenta frente a un juicio que pudo haberse evitado. Por ello, creemos conveniente que se suprima la reinstalación forzosa, a fin de cuentas la relación laboral es un vínculo en el que ambas partes de manera voluntaria decidieron entablar, y por lo mismo, humanamente es muy difícil verse obligado a mantener una relación laboral que ya no se sustenta en una base de confianza.

³⁷ Ibid., p. 13

TITULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO II

Tiempo de Trabajo

A este capitulo se le da el nombre de "tiempo de trabajo" para no confundir el término con un día laborable, como pasa con el de "jornada de trabajo". Con ello, se da a entender que el tiempo de trabajo es el tiempo en el que el trabajador está a disposición del patron aunque materialmente no labore

Se reduce el tiempo de trabajo a 40 horas a la semana y se flexibiliza su distribución. Hecho que permite al trabajador tener mas tiempo para convivir con su familia para una mejor integración familiar. La jornada no podrá ser mayor de 9 horas en un día, salvo que se obtenga la autorización de la Inspección del Trabajo.

Pensamos que el ritmo actual de trabajo debe seguir siendo de 48 horas a la semana. Los patrones demandan de los trabajadores un minimo de 8 horas diarias con los debidos limites que marca la ley. Es decir, que la

jornada de 8 horas misma que se encuentra establecida en el artículo 123 Constitucional, es un tiempo adecuado durante el cual el trabajador deba estar a disposición del patrón, y aún tener tiempo para convivir con su familia. Por lo tanto, no estamos de acuerdo en la reforma propuesta, pues a nuestro parecer, reducir la semana a cuarenta horas no es estar al día en el ritmo de trabajo que requiere un país en progreso. Además creemos que en el fondo el problema no es el número de horas de la jornada, sino el tiempo durante el cual efectivamente se trabaja.

Se define el concepto de “jornada continua” como aquella durante la cual el trabajador está a disposición del empleador desde el inicio hasta el final con media hora de descanso por lo menos cuando sea mayor de 6 horas. También se define el concepto de “jornada discontinua” como aquella durante la cual es interrumpida por uno o mas periodos durante los cuales el trabajador no está a disposición del empleador y puede salir del lugar donde presta sus servicios por cuando menos una hora.

Se establece también la obligación de prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias dentro de los límites previstos y se añade el criterio de los turnos dobles, precisando que éstos no son obligatorios. Asimismo, se aclara que el pago triple comienza al excederse cualquiera de los límites establecidos. Lo único novedoso a este respecto son los turnos dobles que resultan una opción viable para aquellas personas que quieran ganar mas dinero realizando la misma actividad en el mismo lugar.

CAPITULO III

Puesto, categoría y lugar de trabajo

Se añade este nuevo capítulo para tratar el tema de la movilidad tanto geográfica como funcional, otorgando al empleador la capacidad de determinarlo como una de las tantas prerrogativas que dimanar de su poder de mando de acuerdo a las necesidades de la empresa y atendiendo a la productividad. Asimismo, se prevé expresamente la posibilidad del trabajador de obtener una compensación por el cambio y la acción correspondiente en caso de que no se ponga de acuerdo con el empleador.

Nos parece acertado el hecho de incluir este nuevo capítulo, no por el hecho de que esta cuestión no se encuentre contemplada en la ley vigente, sino porque en la Iniciativa se precisa con mayor exactitud los derechos de los que goza el trabajador cuando se presente esta situación.

A este respecto, el artículo 72 de la Iniciativa establece con precisión las cuestiones correspondientes al traslado del trabajador. Contempla cuatro supuestos diferentes:

- I. Que el traslado sea a una distancia mayor de cien kilómetros y por un tiempo no mayor a seis meses.
- II. Que el traslado sea a una distancia mayor de cien kilómetros,

por más de seis meses y menos de un año.

III. Que el traslado sea a una distancia mayor a cincuenta kilómetros y por más de un año o por tiempo indefinido.

IV. Que el traslado implique salir de la República Mexicana.

CAPITULO IV

Días de descanso

Se reduce la semana de trabajo de 48 a 40 horas, por lo que se pasa de uno a dos días de descanso de preferencia continuos, por cada cinco de trabajo, dejándose abierta la posibilidad de que se pacte entre las partes.

Se establece como días especiales de descanso para evitar ausentismo, únicamente el 1º de mayo, 16 de septiembre y 25 de diciembre, en los cuales deberán trabajar si a juicio del empleador es necesario pagándosele un salario doble adicional.

No estamos de acuerdo con ninguna de las modificaciones anteriores, pues como ya hemos mencionado, la semana de 48 horas y el domingo como día de descanso atiende a la necesidad de producción de las empresas por un lado, y a la necesidad del trabajador de descansar y pasar tiempo con su familia .

Se conserva en la reforma la preferencia del día domingo como día de descanso, con goce de salario, y se incrementa la prima dominical a un 50% que solo se pagará cuando el domingo sea día normal de trabajo y no cuando se labora siendo día de descanso, en cuyo caso únicamente se pagará un salario doble adicional que corresponda por el día de descanso.

CAPITULO V

Vacaciones

La Iniciativa busca una mejor distribución del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso. Se atiende tanto a la necesidad de una mejor producción, como a la necesidad del trabajador y su familia de gozar realmente de sus vacaciones. Considerando esta doble función, se aumenta notablemente el número de los días de vacaciones anuales al principio de la relación laboral, que serán de 15 días laborables, y se aumentarán en dos días laborables después de cada cinco años de servicio.

Antes de cada periodo de vacaciones, el empleador pagará al trabajador el salario de los días que queden comprendidos en ese periodo, incluyendo días de descanso y una prima vacacional que se aumentará de un 25% a un 100% de los días laborables que correspondan, para que así el trabajador pueda disfrutar realmente de sus vacaciones.

Asimismo, se reduce el plazo máximo para la concesión de vacaciones de 6 meses como lo establece el artículo 8 de la ley vigente y se establece el plazo de 90 días después del cumplimiento del año de antigüedad en que se generen. Se puntualiza que el empleador podrá otorgar las vacaciones en forma individual o general, buscando que cada empresa se siga la fórmula más adecuada a sus necesidades de producción.

Se modifica el periodo obligatorio de vacaciones continuas de 6 a 10 días laborables, pudiendo repartirse el resto de los días de vacaciones en uno o más periodos adicionales. Se pretende que no transcurran periodos excesivamente largos sin que el trabajador tenga algún descanso adicional al semanal, para lo cual se establece un lapso de seis meses sin que el trabajador haya tenido un lapso al menos de cinco días de vacaciones.

Por otro lado, la constancia que contenga la antigüedad, el periodo de vacaciones y la fecha en que deban disfrutarlo, al que hace referencia el mencionado artículo 81 de la ley vigente se deberá de entregar en el mes de enero. Asimismo, las partes podrán modificar los periodos señalados de común acuerdo. En caso de que el empleador no cumpla con la entrega oportuna de dicha constancia, los trabajadores podrán fijar unilateralmente sus periodos vacacionales dando aviso escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo. De esta forma, el empleador no podrá modificarlas unilateralmente. Se precisa, por ultimo, que las vacaciones establecidas no podrán compensarse con una remuneración,

salvo que se trate de relaciones laborales concluidas

De este capítulo, concluimos que la reforma busca efectivamente mejorar las condiciones de trabajo. Nos parece adecuada la intención de otorgarle más días de vacaciones desde el principio de la relación laboral, así como el aumento de la prima vacacional. Nos parecen justas dichas medidas, puesto que es un incentivo para que los trabajadores descansen, tengan actividades recreativas con su familia, y consecuentemente se sientan más motivados en su trabajo.

CAPITULO VI

Salario

En este capítulo se propone el pago del aguinaldo consistente en 30 días en lugar de 15, mismo que deberá pagarse a más tardar el 15 de diciembre.

Se especifica en el artículo 85 de la Iniciativa aquellos conceptos que integran el sueldo básico o salario propiamente dicho, dejando a un lado la confusión que sugiere el artículo 84 de la ley vigente. Así pues, el salario se integrará por comisiones, aguinaldo, gratificaciones, propinas, primas, bonos, premios e incentivos, tiempo extraordinario, aportaciones del empleador a fondos y cajas de ahorro, habitación, alimentación, despensas, otras prestaciones en especie y cualesquiera otras durante la vigencia de la relación de

trabajo Se excluyen las aportaciones del empleador al IMSS, al INFONAVIT y al SAR, la prima de antigüedad así como la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).

Se sustituye el artículo 89 de la LFT, por el 86 de la Iniciativa, en el que se esclarece la determinación del monto de las indemnizaciones que deberán cubrirse con el salario integrado en términos del artículo 85 de la Iniciativa; y las prestaciones legales deberán cubrirse con el sueldo diario (no integrado). Cuando el salario se fije por semana, mes, o año o algún periodo diferente, para determinar el salario diario se dividirá entre los días exactos de dicho plazo, y no tomando los meses de 30 días como establece el artículo 89 de la LFT en su último párrafo.

El artículo 87 de la iniciativa concreta en un solo artículo los atributos del salario contemplando aquellos establecidos en la LFT. Se modifica el periodo quincenal del pago del salario por el periodo catorcenal pues siempre van a ser dos semanas y no variaciones como en la quincena.

En el artículo antes mencionado de la Iniciativa, se abre la posibilidad de que en zonas fronterizas del país o cuando se presten servicios fuera de él, podrá pactarse que el salario se pague en moneda extranjera, conforme al tipo de cambio vigente en el momento de hacer el pago y, en su caso de acuerdo al tipo de cambio más favorable para el trabajador. En cuanto al pago hecho en cheques, giros, depósitos u otras equivalentes se aclara que quedará siempre sujeto a su buen cobro.

Por último, en relación a las prestaciones en especie, se especifica que deberán representar por lo menos dos terceras partes del salario integral.

En su artículo 92, la Iniciativa contempla como privilegios del salario aquellos mencionados en los artículos 112, 113 y 114 de la ley vigente.

En este capítulo resalta una vez más la intención de crear una ley más justa para los trabajadores, al aumentar el pago de aguinaldo de 15 a 30 días. Además se precisa en forma clara qué prestaciones formarán parte del salario integrado, así como las indemnizaciones que deberán cubrirse con este salario. Con ello, se pretende aclarar la confusión contenida en la ley vigente.

CAPITULO VIII

Salario Mínimo

En este capítulo no se modifica el concepto de salario mínimo, solamente se puntualiza qué se entiende por necesidades de orden material, cultural y social y se añade aquella relacionada con la educación de los hijos. Todos los demás artículos de este capítulo se quedan igual a los de la LFT, simplemente se redacta de manera más clara y sencilla el artículo 97.

CAPITULO IX

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Los artículos 117,118 y 128 de la LFT se transcriben en los artículos 102, 103 y 111 de la Iniciativa respectivamente.

El artículo 105 de la Iniciativa, hace referencia a que para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades, cuando el empleador sea parte de un grupo empresarial si la empresa esta constituida por diferentes personas físicas o jurídicas o entes económicos sin personalidad, se consolidarán los resultados de todos los elementos integrantes del grupo o empresa incluyendo los que no tengan trabajadores. Dichos resultados deberán ser auditados por una persona autorizada conforme a las disposiciones fiscales.

Por otro lado, si la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público modifica el monto de la renta gravable, el empleador pagará el reparto adicional dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha en que le sea notificada, en vez de que suceda en los 60 días siguientes como lo establece el artículo 122 de la LFT

En general, se mantienen las mismas disposiciones de la LFT

con cambios en su redacción.

CAPITULO X

De la participación comunitaria en las empresas.

Por último en este título, la Iniciativa presenta un nuevo capítulo que reglamente la participación comunitaria en las empresas, a favor de la co-gestión de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas.

“La reforma de estructuras de la empresa se plantea, no como una limitación que se imponga a esa propiedad, sino como modalidades que pretenden hacer participar a los trabajadores en la propiedad de la misma, con todos los efectos jurídicos que implica; esto con el fin de que exista un equilibrio en relación con los derechos del dueño. Además, con esta medida se logra una protección real al trabajador, y así la empresa deberá respetar los derechos individuales y cumplirá con la función social que le corresponde.”³⁸

Se establece un porcentaje de un 25% como máximo del importe de las utilidades distribuibles entre los trabajadores para ser capitalizadas en acciones preferentes con un interés fijo y acumulativos no inferior al CPP para intereses pasivos. Dentro de los tres meses siguientes contados a partir de la recepción de

³⁸ *Ibid.*, p.17

la comunicación de la asamblea de los trabajadores, la empresa hará la emisión de las acciones preferentes.

La participación de los trabajadores en el capital de las empresas, tendrá un límite de 49% del capital total aportado salvo acuerdo expreso en contrario.

La propiedad, administración y representación de las acciones, partes sociales o participación de los trabajadores corresponderá a la comunidad de los trabajadores y será ejercida por sus representantes.

La entrega de los beneficios se hará anualmente, dentro de los dos meses siguientes a la celebración de la asamblea que acuerde el reparto o de la presentación de la declaración anual del empleador ante la SHCP. Una vez que reciba el importe, la representación de los trabajadores separará el 10% para ser invertido en valores de renta fija autorizados para inversión de reservas de compañías de seguros. Ese fondo se manejará en fideicomiso siendo fideicomitente la comunidad de los trabajadores y fideicomisarios los trabajadores. El resto se entregará de inmediato a los trabajadores a través de una comisión nombrada especialmente por su asamblea que hará la distribución respectiva. Los trabajadores podrán objetar dicha distribución y en último caso resolverá el Juez de lo Social. A este respecto, el artículo 118 de la Iniciativa establece: "La reserva hecha por la comunidad y los intereses que produzcan la inversión respectiva se destinará preferentemente a los fines sociales que determine en cada caso la asamblea de los trabajadores y a pagar a los que dejen de prestar sus servicios a la empresa, o a sus beneficiarios, en su caso,

el valor en libros de la parte alicuota que les corresponda sobre valores de las acciones, partes sociales o participación. En su caso, esos valores se entregarán a los nuevos trabajadores o, en su defecto, se destinarán para integrar un capital propio de la comunidad.”³⁹

Por otro lado se establece que las acciones que representen por lo menos el 5% del capital de la empresa dará derecho a la comunidad de trabajadores a designar a un miembro del Consejo Directivo de la empresa, con derecho a voz y voto. “La reforma a la estructura de la empresa, tiene como objetivo una mayor colaboración y eficacia en la producción, ya que este sistema auténtico de participación será un elemento trascendental en la reforma social, y será un instrumento para superar profundas divergencias entre empleadores y trabajadores dentro del ámbito de la empresa y dentro del interés nacional.” ⁴⁰ }

Aparentemente este nuevo capítulo pretende ser una innovación que permita a los trabajadores participar directamente en la dirección y administración de la empresa. sin embargo nosotros creemos que trae varias desventajas .

La legislación laboral no tiene porque regular materia corporativa, ésta corresponde a las leyes mercantiles o en su caso a las leyes civiles si se trata de sociedades o asociaciones civiles.

Consideramos que el darle participación a los trabajadores en el capital social de la empresa a través de acciones ordinarias, desincentiva la participación

³⁹ Ibid.

en las empresas de accionistas lo que a la larga podría afectar el desarrollo económico.

Asimismo, consideramos que la participación de los trabajadores en la asamblea de socios o accionistas en el Consejo Directivo o de Administración entorpecería la marcha de la sociedad.

Por otro lado, pensamos que la institución del fideicomiso ya está muy trillada, pues cuando no existe una solución concreta a cualquier conflicto jurídico se recurre a esta figura como medio de solución debido a la flexibilidad de dicho contrato como es el caso que nos ocupa, y que además resulta una medida que a la larga resulta muy onerosa para los trabajadores.

TITULO CUARTO
DERECHOS Y OBLIGACIONES GENERALES DE
EMPLEADORES Y TRABAJADORES

CAPITULO I

Obligaciones y prohibiciones de los empleadores

El artículo 122 de la Iniciativa recoge en trece fracciones las obligaciones de los empleadores consignadas en el artículo 132 de la LFT, sin menoscabar o disminuir dichas obligaciones, pero sí deja fuera aquellas que son repetitivas, de tal forma que la comprensión de las mismas se haga más sencilla.

Asimismo, se consignan como prohibiciones tanto para los empleadores como sus representantes, además de otras contempladas en la ley, aquellas establecidas en el artículo 133 de la ley vigente, dejando a un lado una vez más aquellas que resultan repetitivas o consideradas como “letra muerta”

CAPITULO II

Obligaciones y Prohibiciones de los trabajadores.

El artículo 134 de la LFT se reproduce en forma mas clara dentro del artículo 124 de la Iniciativa, así como el artículo 135 de la LFT que se repite en el 125 de la Iniciativa

CAPITULO III

Habitación para los trabajadores

Se reproduce en términos generales este capítulo respetando la referencia que se consigna en el artículo 123 Constitucional.

CAPITULO IV

Productividad, capacitación y adiestramiento

En este capítulo, se mantiene como fundamento la conjunción de esfuerzos tanto del trabajador como empleador, a fin de lograr una mayor productividad en las empresas.

El artículo 134 de la Iniciativa incluye como objeto de la capacidad y adiestramiento además de los que están consignados en el artículo 153^F de la LFT, los de preparar a los trabajadores de nuevo ingreso que requieran capacitación inicial para el empleo, y preparar a quienes pretenden ingresar a trabajar a la empresa. Aclarando en este último supuesto que si el aprendiz participa en cualquier actividad e producción de la empresa, será considerado como trabajador.

La propuesta fundamental de este capítulo, pretende modificar el sistema actual referente a la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la STPS que se efectúa dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, para permitir que estos planes y programas puedan ser presentados para su aprobación o modificación ante la STPS en cualquier momento, y no necesariamente estar ligados a las fechas de revisión de los contratos colectivos o a ciertos periodos, buscando así que sean permanentes.

En este capítulo se le da una gran importancia a la productividad, y por ello se conceptualiza a la capacidad y adiestramiento como una obligación compartida entre patrón y trabajador. Una vez más se busca responsabilizar y concientizar al trabajador para superarse profesionalmente y se convierta así en una pieza indispensable para la empresa. Si esto se logra, en unos años estaríamos en presencia de una clase trabajadora mucho más preparada y calificada para responder a las necesidades y cambios tecnológicos que se presentan

en el mundo. Logrando así, un desarrollo productivo y económico a beneficio del interés nacional.

CAPITULO V

Derechos de Preferencia

Dentro de este capítulo, se elimina al llamado “escalafón ciego” que pone el factor de antigüedad por encima del de capacidad. La Iniciativa pretende dar libertad al trabajador y al sindicato para establecer quién puede ingresar o ascender en un trabajo y solo se establece una regla general para el caso de que no se pacte nada al respecto estableciéndose como prioridad la capacidad; en segundo lugar la antigüedad y por último la nacionalidad mexicana, eliminando así los supuestos de que el trabajador no tenga otra fuente de ingresos y este a cargo de una familia así como el supuesto que se refiere a los trabajadores sindicalizados, pues estos criterios resultan inadecuados e imprácticos.

Se determina en forma clara y concisa, que salvo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo disponga otra cosa, las vacantes para trabajos eventuales con duración hasta de treinta días y para trabajadores con capacidad para desempeñarlos, serán cubiertos libremente por el empleador.

Aquí se transforma por completo la regla general del

“escalafón ciego” que impera en la ley vigente. Se da mayor libertad a las partes (sindicato y empleadores) para determinar el ingreso o ascenso de los trabajadores. Situación que es más justa, pues solo ellos saben quien es mejor para ocupar un puesto determinado. Se da también mayor importancia a la capacidad que al hecho de ser mexicano, puesto que se tiene que inculcar la mentalidad de competencia independientemente de sus derechos personales

CAPITULO VI

Derechos de los trabajadores derivados de invenciones, autorías e interpretaciones.

La exposición de motivos de la Iniciativa, establece lo siguiente:

“La ley vigente regula la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en las empresas, la iniciativa agrega los derechos de autor de las obras realizadas con la intervención de trabajadores y los derechos de intérprete, siguiendo con la misma filosofía que en el caso de las invenciones.”⁴¹

A este respecto, la Iniciativa no propone ninguna modificación sustancial, únicamente agrega las autorías e interpretaciones que no se contemplan en la ley vigente.

⁴¹ Ibid., p.19

TITULO QUINTO

SITUACIONES ESPECIALES

En este titulo se contemplan aquellas situaciones que son consideradas como especiales, aunque no son propiamente trabajos especiales, sin embargo presentan problemas y situaciones que no son resueltas dentro de la categoria de situaciones generales. Dentro de ellas se comprenden: Protección a la maternidad; trabajos de los menores; trabajadores de confianza, trabajo a domicilio; y talleres familiares, mismos que se regirán por las normas de este titulo y por las normas generales de la Ley en cuanto no los contraríen.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

CAPITULO II

Protección a la Maternidad

En este capítulo, la Iniciativa recoge en un solo artículo los derechos de las madres trabajadoras. En este mismo , se propone que la madre pueda cambiar parte del descanso prenatal por un descanso postnatal, previa autorización escrita de su médico, situación que es muy común en la práctica y que la Ley vigente no contempla.

Por otro lado, se cambian los dos periodos de media hora para la lactancia, por una reducción de una hora diaria en la jornada para ayudar a la crianza. De tal forma que la madre pueda realmente disfrutar y atender a su hijo.

Es fundamental la propuesta que a este tema respecta, pues se trata de un tema que a pesar de los esfuerzos que se han hecho, ha sido legislado fuer de toda realidad. Es este aspecto, la propuesta busca acercarse mas a las necesidades reales de la madre trabajadora que requiere dedicar un mayor tiempo al recién nacido, tanto para su protección como su lactancia.

CAPITULO III

Trabajo de los Menores

Para la prestación de servicios , el menor trabajador requerirá además de las enunciadas en el artículo 174 de la ley vigente, tener autorización expresa de sus padres o tutores, del Juez de lo Social o de la Inspección del Trabajo. Haber concluido la educación primaria salvo los casos de excepción que apruebe el Juez de lo Social.

Disfrutarán cuando menos de doce días laborables de vacaciones pagadas cada seis meses, en vez de periodos de dieciocho días anuales como lo establece el artículo 179 de la LFT. Es decir, se establece el periodo semestral para el goce de vacaciones y se extiende el número de días.

En este rubro, se protege mas a los menores trabajadores otorgándoles un mayor número de días de vacaciones. Así, podrán disfrutar mas ratos libres para su recreación y esparcimiento pues es una exigencia propia de su edad física y mental.

CAPITULO IV

Trabajadores de Confianza

Se precisa con mayor claridad la categoría de trabajador de confianza, entendiéndose como aquella que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Dentro de este rubro, se comprenden como funciones de confianza las siguientes: las correspondientes a la representación del empleador, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de otros trabajadores, asesoría y consultoría, contabilidad, manejo de fondos y valores, control directo de adquisiciones y custodia de bienes; y las que se relacionan con trabajos personales del empleador o de sus representantes.

En este capítulo, se hace énfasis en que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas. Así, se logra una clasificación más objetiva y se esclarece el concepto del artículo 9° de la ley vigente entre el primer párrafo y el segundo. A este respecto, el maestro Baltasar Cavazos Flores hace la siguiente crítica.

“El primer párrafo de dicho precepto previene textualmente que:

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

Lo cual es correcto, pero en el segundo párrafo se estipula que:

“Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan *carácter general* y las que se relacionen con trabajos del patron dentro de la empresa o establecimiento” lo cual es incorrecto.

El primer párrafo es correcto ya que efectivamente el nombre que se dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, pero el segundo es incorrecto ya que no es exacto que para las funciones que se desempeñan puedan tener el carácter de confianza deban de tener el *carácter de general*.¹²

En este orden de ideas, y de acuerdo con la crítica del maestro Baltasar Cavazos, se debe replantear el concepto de trabajador de confianza, y eliminar la parte que hace referencia a tener el carácter de general.

CAPITULO V

Trabajo a Domicilio

Se mantienen los mismos preceptos y principios contenidos en la LFT, con una mejor y más sencilla redacción.

Se destaca en la Iniciativa, que el trabajador no podrá utilizar los servicios de otras personas sin el consentimiento del empleador.

Por otro lado, se elimina la obligación del trabajador de indemnizar al empleador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban, puesto que este supuesto se entiende comprendido dentro de los descuentos permitidos que hace el empleador sobre los salarios.

CAPITULO VI

Talleres Familiares

En este capítulo se hacen dos breves modificaciones. Por un lado se suprime el concepto de pupilos dentro de los talleres familiares, y por el otro se agrega que serán aplicables las disposiciones de la ley relativas a los límites en el tiempo de trabajo y a higiene y seguridad

TITULO SEXTO

TRABAJOS ESPECIALES

CAPITULO I

Disposiciones Generales

⁴⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "La Indispensable Actualización de la LFT de 1970". ARS IURIS México. 105

CAPITULO III

Tripulaciones Aeronáuticas

Se establece que solo los pilotos deberán ser mexicanos, no toda la tripulación.

El horario de trabajo se ajustará a las necesidades del servicio, para la determinación de las jornadas de trabajo. Se considerará el horario del lugar en el que el tripulante aborde la aeronave por primera vez en el viaje correspondiente. A este respecto se aplicarán las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Título Tercero que se refiere al tiempo de trabajo.

Por último los tripulantes disfrutarán de vacaciones anuales pagadas por 20 días laborables que se aumentarán en un día laborable por cada año de servicio hasta llegar a cuarenta días laborables a diferencia del periodo anual de 30 días de calendario no acumulables que establece el artículo 233 de la LFT.

Una vez más, la Iniciativa procura el beneficio para los trabajadores, otorgándoles un mayor número de días de vacaciones y dejando a un lado la discriminación a los extranjeros.

CAPITULO IV

Trabajo de Autotransporte

En el Título Sexto de la Iniciativa, se suprime el capítulo de Trabajo Ferrocarrilero, por no haber una razón que justifique su tratamiento especial. "Existen, sin embargo, algunas circunstancias no previstas en la ley vigente que justifican las normas especiales, y que en esta iniciativa se tratan el capítulo del trabajo de autotransportes, donde se incluye a los ferrocarrileros."⁴³

Se prohíbe fijar el salario en base a la distancia recorrida o de alguna otra manera que pueda significar un incentivo para que los trabajadores excedan los límites de velocidad, violen otras reglas de tráfico o se conduzcan imprudentemente en la prestación de sus servicios.

Art. 200 (Igual al 261, sustituyendo en la fracción II la palabra "patrón" por empleador)

Art. 201 (Igual al art. 262 sustituyendo la palabra "patrón" por la de "empleador")

Art. 202 (Igual al art. 263 sustituyendo la palabra "patrón" por la de "empleador")

Estamos de acuerdo en que se incluya en este capítulo el trabajo ferrocarrilero, pues se entiende que es un trabajo de autotransporte que no merece distinción especial.

⁴³ Ibid., pp. 19-20

CAPITULO V

Trabajadores del Campo

Se establece que los trabajadores del campo serán inscritos en un registro especial a cargo de la Inspección del Trabajo, la que expedirá a su favor una cartilla que acreditará su condición. De esta manera, se pretende tener una mejor fiscalización del cumplimiento de las normas laborales en el trabajo del campo.

Se instituye como forma de contratación.

El trabajador estacional, como aquel que cubre una labor específica por tiempo determinado.

El trabajador transitorio, como aquél que es contratado por obra o tiempo determinado.

Trabajo familiar, como aquél que se contrata con un núcleo familiar.

Se incluye el trabajo en cuadrilla en el que se contrata a un grupo de trabajadores considerado en su totalidad cuyo jefe ostentará la representación de los que la integren.

Se determina que cuando los trabajadores deban ser trasladados de una zona habitacional al campo de trabajo, la jornada se iniciará y concluirá en el punto en que se inicie o concluya el transporte.

Dentro de las obligaciones especiales de los empleadores, se añaden las de instalar en los campamentos una guardería infantil para los hijos de los trabajadores, así como escuela primaria, debiéndoseles proporcionar gratuitamente los útiles escolares y un desayuno escolar, asimismo, en caso de contraer enfermedades tropicales, endémicas o propias de la región además de proporcionar gratuitamente medicamentos y materiales de curación, se pagará el 75% de los salarios hasta por 90 días.

“Artículo 214. Los empleadores estarán obligados a proporcionar la Inspección del Trabajo y a la Procuraduría Agraria, dentro de los primeros cuatro meses de cada ejercicio fiscal, una copia de su declaración anual y de sus anexos, a la que acompañará lista con nombres, domicilios, tiempos de duración de las relaciones de trabajo y salarios percibidos por los trabajadores que le hubieren prestado servicios durante el ejercicio fiscal inmediato anterior.”⁴⁴

Cuando un trabajador no hubiere cobrado su participación anual, una vez transcurridos tres meses contados a partir de la fecha en que debió hacerse el pago, la Procuraduría Agraria estará facultada para cobrarla a nombre y por cuenta del trabajador. El importe será depositado, a disposición del trabajador o de sus beneficiarios, en una cuenta de inversión.

Las modificaciones hechas a este capítulo, tienen la finalidad de hacer

⁴⁴ Ibid., p.97

CAPITULO VI

Agentes de Comercio

La exposición de motivos de la Iniciativa establece lo siguiente.

“En el capítulo de agentes de comercio, se precisa su concepto y se elimina la exigencia de que su trabajo sea permanente; con esto se consideran agentes de comercio a los agentes de ventas y de seguros, propagandistas y encuestadores, entre otros.”⁴⁵

Al establecer la propuesta que no se necesite ser un trabajador permanente se incluyen dentro de este rubro, aquellos que no encuadraban en otro capítulo como son: agentes de ventas y seguros, propagandistas, encuestadores etc.

CAPITULO VII

Deportistas Profesionales

En este capítulo, se resuelve el problema que se suscita cuando un jugador desea separarse de su club durante la vigencia de su contrato y tiene que

⁴⁵ Ibid., p.20

“comprar su carta” para poder contratar con otro club, en cuyo caso se le pone precio excesivo para imposibilitarle dicha compra. Para evitar abusos por parte del empleador, el trabajador devolverá a la empresa la parte proporcional de la cantidad que le hubiere cubierto como pago inicial por la suscripción del contrato vigente, así como la parte proporcional del valor de la transferencia que hubiese pagado la empresa, siempre y cuando en éste último se encuentre dentro del plazo originalmente convenido entre las partes, no habiendo sido prorrogado el contrato. En caso de que la terminación anticipada se deba a causa ajenas a la voluntad del trabajador, no tendrá éste ninguna responsabilidad al respecto.

Queda claro que en ningún caso los deportistas podrán ser transferidos sin su consentimiento, y deberán estar de acuerdo en el monto de la transferencia y tendrán derecho a participar en las negociaciones. Se prohíbe expresamente todo sistema de subasta en la que se les trate como mercancía. La prima a la que tiene derecho el trabajador deberá ser pagada directamente por la empresa o club a donde sea transferido y en ningún caso el empleador que transfiera a un jugador podrá recibir dicha prima. Y por último, ningún pago hecho al deportista antes de la transferencia podrá ser considerado a cuenta de la misma; y la prima por la transferencia no será considerada como parte del salario integral.

Es indiscutible que la Iniciativa aborda el tema con mayor profundidad que la ley vigente el tema de los deportistas, mismo que ha suscitado polémica y que sobretodo, su falta de regulación propicia injusticias en la práctica.

Nos parece que este capítulo ofrece un mayor control a los deportistas sobre su libertad de trabajo y dignifica más su capacidad como personas y sus facultades como deportistas.

CAPITULO VIII

Actores y Músicos

Artículo 227 (Igual al artículo 304)

Artículo 228 La duración de las relaciones de trabajo podrá pactarse libremente entre las partes.

Artículo 229 (Igual al artículo 310, cambiando la palabra "patrones" por la de "empleadores")

CAPITULO IX

Servicio Doméstico

La Iniciativa hace referencia una vez más al periodo de prueba, del cual ya hemos comentado que no estamos de acuerdo.

“En el capítulo de “servicio doméstico” se amplía de uno a tres meses el tiempo durante el cual se puede despedir libremente a un trabajador doméstico, que es el periodo de prueba, con el fin de proteger la seguridad y tranquilidad familiar.”⁴⁶

En este sentido, creemos que el periodo de prueba no puede ser una garantía para la seguridad de la familia, en cambio, puede ser un instrumento de explotación para el empleador en tanto que tres meses es demasiado tiempo desperdiciado para que el trabajador o trabajadora, no reciba su salario en el supuesto de ser despedido sin responsabilidad para el empleador.

Se hace una clara distinción entre los trabajadores domésticos que habitan en el domicilio de los que no habitan en él. Distinción que la ley vigente no hace y que es de gran importancia.

Si el trabajador doméstico habita en el domicilio, no habrá un tiempo máximo de trabajo, pero tendrá derecho a descansar para tomar sus alimentos y reposar. Deberá contar por lo menos con diez horas continuas de la noche para descansar y una hora diaria para salir del domicilio donde preste sus servicios. También disfrutará de un día de descanso a la semana o dos días continuos cada dos semanas. Se le proporcionará alimentación sana y un lugar cómodo para dormir. Para los efectos de la integración salarial, la alimentación y la habitación serán equivalentes al 50% del sueldo básico.

⁴⁶ Ibid., p 21

Si el trabajador doméstico no habita en el domicilio en donde presta sus servicios se le concederán treinta minutos para tomar sus alimentos durante la jornada de trabajo. Para los efectos de la integración salarial, la alimentación será equivalente al 25% del salario básico(no hay normas de excepción en cuanto al tiempo de trabajo, por lo que se rigen por las normas generales).

En este capítulo se mejora considerablemente la situación y los derechos de los trabajadores domésticos. Se les da un número de horas determinado para su descanso, de tal forma que se les respete el tiempo en el que no están a disposición del empleador o la familia, y puedan rendir mejor en sus horas de trabajo. Con estas reformas se pretende evitar el trabajo excesivo que muchas veces cumplen este tipo de trabajadores por miedo a perder su trabajo.

CAPITULO X

Trabajos de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad

Artículo 235 (Igual al artículo 353-A)

Artículo 236 (Igual al artículo 353-D)

Artículo 241 (Igual al artículo 353-Y)

Se aclara que los médicos residentes deberán de tener un periodo diario de descanso de ocho horas por lo menos. Si por cualquier circunstancia deben laborar durante ese tiempo se les deberá otorgar un descanso continuo de doce horas por lo menos. Semanalmente dispondrán de un día de descanso fijado de común acuerdo entre el medico residente y la Unidad Médica.

Es de gran importancia el descanso diario de los trabajadores, y más cuando se trata de médicos de los cuales depende la salud y la vida de los pacientes.

CAPITULO XI

Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación

Superior Autónomas por Ley

Artículo 267 (Igual al artículo 379)

Artículo 268 (Igual al artículo 380)

Artículo 269 (Igual al artículo 381)

Artículo 270 (Igual al artículo 382)

La Iniciativa propone que tanto trabajadores como empleadores puedan constituir los sindicatos que estimen convenientes, además de los prescritos. De esta forma se ajustará la ley a lo establecido en el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT que México ha suscrito y tiene carácter de obligatorio. De igual modo se elimina la referencia en el sentido de que los trabajadores que constituyan los sindicatos estén en servicio activo, pues en la realidad se dan sindicatos de trabajadores habitualmente temporales (como artistas, músicos, deportistas etc.) en tal virtud, la condición de trabajador se presumirá salvo prueba en contrario, si el sindicato que se constituye es de empresa, la oposición a la formación del sindicato deberá acreditar que el o los candidatos no le presten servicios pero se considerará existente, a esos efectos, la relación laboral cuando hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de los 30 días anteriores a la fecha de depósito del estatuto sindical y demás documentos que acrediten la constitución del sindicato.

Se elimina lo referente al registro del sindicato y a su negativa.

Los sindicatos constituidos son personas morales y tienen plena capacidad jurídica. Dicha condición se producirá automáticamente.

“Artículo 257 Los sindicatos constituidos al amparo de la ley son personas morales y tienen plena capacidad jurídica. Esa condición se producirá de manera automática con el depósito que hagan sus promotores del acta constitutiva, padrón de socios, estatutos y acta de la asamblea o asambleas en que se hubiese elegido a la mesa directiva en la autoridad administrativa competente federal o local y de no existir, ante un juez de lo social. La autoridad depositaria se limitará a hacer constar mediante sello y firma el día y la hora del depósito. En los mismos términos se procederá cuando se cambien los estatutos o se elija a una nueva mesa directiva. Los documentos respectivos serán autorizados por las personas que indique el estatuto y de considerarlo oportuno los interesados se podrá dar intervención a un fedatario para hacer constar los hechos.”⁴⁷

La autoridad depositaria dispondrá en el plazo de 15 días hábiles la publicidad del depósito, en caso de no dictarse acuerdo, esta situación no afectará al sindicato. Sólo mediante sentencia irrevocable dictada por la autoridad competente (y en ningún caso por decisión administrativa) se entenderá

⁴⁷ Ibid., p.107

extinguida la personalidad jurídica y por ende la capacidad de obrar del sindicato.

Se permite a los extranjeros participar en las mesas directivas de los sindicatos, siempre y cuando se mantenga una mayoría de mexicanos en dichas mesas.

Por otro lado, se elimina la obligación de proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo así como el deber de comunicar a la autoridad los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos; se deja únicamente la obligación de informar a la autoridad administrativa competente, cada tres meses, las altas y bajas de sus miembros exclusivamente para efectos estadísticos

Por último, se elimina la obligación de las Federaciones y Confederaciones Sindicales de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para lo cual únicamente deberán depositar sus documentos constitutivos ante la misma.

Artículo 273. (Igual que el artículo 385 suprimiendo la parte final que se refiere a que la documentación se autorizará por determinados funcionarios sindicales ya que ello debe ser decidido por las propias organizaciones).

Se elimina el artículo 378 de la LFT que hace referencia a la prohibición que tienen los sindicatos para intervenir en asuntos religiosos y comerciales.

En este capítulo destaca el hecho de que los sindicatos ya no tengan que registrarse en la STPS y que bastará el depósito de su acta constitutiva para que sean personas morales con plena capacidad. Esto a su vez elimina la negativa de su constitución, facilita los trámites, puesto que con fundamento en la libertad de asociación, podrán integrarse cuantos sindicatos se quieran.

CAPITULO III

De los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa.

En este capítulo se instituye un nuevo modelo que atribuye a los delegados de personal o a los comités de empresa (cuya elección será cada cuatro años) la representación de los trabajadores en la formación y administración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En las empresas o establecimientos con menos de 50 y por lo menos 3 trabajadores, se elegirá mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a un delegado de personal para su representación. Estos delegados ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

El comité de empresa será el órgano representativo y

colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o establecimiento que cuenten con 50 trabajadores por lo menos, para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 278. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

I. Recibir información, por lo menos trimestral, de la empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca la empresa, sobre la situación de la producción y ventas; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la propia empresa;

II. Conocer el balance, estado de pérdidas y ganancias y, de estar constituida la empresa en sociedad civil mercantil, en cualquiera de sus formas, cualquier otra información que deban recibir los socios, asociados o accionistas.

III. Recibir el empresario con anterioridad a su ejecución o planteamiento legal informe de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de su plantilla de personal;
- b) Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones;
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo;

d) Establecimiento de sistemas de productividad;

IV. Recibir del empresario informe amplio y fundado de cualquier proyecto de fusión, absorción o modificación de la estructura jurídica de la empresa que implique cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo o a las condiciones de trabajo

V. Conocer de los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen en la empresa así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

VI. Ser informado de las sanciones impuestas a los trabajadores.

VII. Conocer, al menos trimestralmente, sobre el índice de ausentismo y sus causas, los accidentes y enfermedades de trabajo y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

VIII. Ejercer una labor.

a) De vigilancia sobre el cumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de seguridad social, pudiendo intentar a ese propósito las acciones directas y legales ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa y sus establecimientos.

c) Participar, en la forma prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, en las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y de sus familias;

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el

incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado al respecto.

e) Informar a sus representados de todo lo relacionado con las competencias que se marcan en este artículo.⁴⁸

Solo podrán ser revocados por decisión de los trabajadores mediante asamblea. En el caso de producirse vacante se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista. Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años y con una antigüedad mínima de un mes; y elegibles los trabajadores con 16 años cumplidos y por lo menos seis meses de antigüedad. A este respecto, los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles siempre y cuando en este último caso no integren más del 49% de los delegados de personal o del comité de empresa. Los candidatos serán presentados por los sindicatos legalmente constituidos. Se constituirá una mesa formada por un presidente, dos vocales un interventor y un representante del empresario para vigilar y presidir el proceso electoral, quienes firmarán el acta que contenga el resultado del escrutinio. El presidente de la mesa entregará copias del acta al empresario, a los interventores y a los representantes electos. En un término de 24 horas se enviará una copia del acta a la autoridad laboral administrativa más próxima, misma que mantendrá en depósito los documentos. Se podrá demandar por escrito ante el Juez de lo Social, cualquier anomalía o violación de garantías del proceso electoral, por vía de juicio especial.

De acuerdo al procedimiento arriba explicado, y a la instauración de una

⁴⁸ Ibid., pp. 110-111

nueva forma de representación de los trabajadores, los sindicatos actuarán a través de sus representantes en dichos organismos, evitando así el monopolio que se da del manejo del convenio por una organización sindical que no es suficientemente representativa.

“Además, la existencia de los pactos colectivos ya no queda subordinada a los registros sindicales o a las tomas de nota de sus directivas, y consagra, finalmente, una denominación adecuada que sustituye a la ficción inadmisibles de un “contrato colectivo de trabajo”.⁴⁹

La inclusión de este capítulo faculta a los delegados de personal o a los comités de empresa a representar a los trabajadores para la formación y administración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, de tal forma que con esto, los pactos colectivos estarán en manos de una verdadera representación mayoritaria de los trabajadores

CAPITULO IV

Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

⁴⁹ *Ibid.*, p.22

Se sustituye el término “contratos colectivos” por el de “pactos colectivos”, pues no puede hablarse de un contrato estrictamente si no hay autonomía de la voluntad. A este respecto, el maestro Trueba Urbina señala lo siguiente: “En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la Ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato aún contra su voluntad. El precepto que se comenta (artículo 387 de la LFT) impone a los patrones tal obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto”.⁵⁰

La Iniciativa define a los pactos colectivos de condiciones de trabajo como el producto de la negociación desarrollada por los delegados de personal o comités de empresa, en representación de los trabajadores y los empresarios, cuyo objeto es además de establecer las condiciones de trabajo y productividad, el de regular la paz laboral y sobre todo en buscar el equilibrio entre las partes. De tal manera que deje de ser un agobio para la empresa la cual siempre han buscado la manera de evadirlo, convirtiéndose en realidad en un esquema de interés para ambas partes. Pues con ello podrá regular materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial y en general incorporar el contenido de los reglamentos interiores de trabajo. Es por ello que la Iniciativa considera necesaria la supresión del Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo relativa al Reglamento Interior de trabajo (artículos 422 al 425).

Por otro lado, según la Iniciativa favorece a los empresarios en tanto que

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Albino Op Cit. p.184

podrán modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento sin necesidad de recurrir a los tribunales. Y por último anula la posibilidad de la congelación de los conflictos colectivos de naturaleza económica mediante el ejercicio del derecho de huelga

Se suplen los contratos colectivos para una rama de la industria, por pactos colectivos de carácter particular. “Al respecto, se trata de la figura conocida como “articulación de convenios” que son el producto de una atenuación de los pactos de concertación social cuando las condiciones económicas mejoran y se permiten diferencias en las soluciones generales. En este sentido tiene parecido remoto con los contratos-ley, pero su formación es directa entre las organizaciones más representativas, sin intervención de la autoridad ni mucho menos, con su aprobación o rechazo; en última instancia, a través de las reglas de “complementariedad” permiten o impiden que un pacto colectivo de rango menor fije otras condiciones.”⁵¹

A este respecto el artículo 299 de la Iniciativa señala lo siguiente:

“Artículo 299. Los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas de carácter federal o estatal podrán establecer la estructura de la negociación colectiva por rama de la industria así como convenir las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre pactos de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación

⁵¹ *Ibid.*, pp. 22-23

fijándose en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.”⁵²

En tal virtud, se suprime el capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo relativo al contrato-ley (artículos 40^a al 421).

No estamos de acuerdo con que la Iniciativa pretenda cambiar la denominación de “contrato colectivo” por la de “pacto colectivo”, si bien es cierto que no se da una plena autonomía de la voluntad, no podemos negarle su naturaleza jurídica que a todas luces, a lo que más se asemeja es a un contrato o convenio.

Como sabemos, al referirnos a un contrato estamos en presencia de una figura jurídica por virtud de la cual existe un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones, y se entiende por convenio, el acuerdo que puede además modificar o extinguir dichos derecho y obligaciones. Ambos convenio y contrato, son fuentes de las obligaciones y se encuentran previstas en los artículos 1792 y 1793 del Código Civil para el D.F.

El término pacto no existe sino como sinónimo de un acuerdo por lo cual pacto equivaldría a contrato o convenio según los efectos que produzcan

La anterior crítica es únicamente por lo que se refiere a la terminología, pero

⁵² Ibid., pp. 116-117

en cuanto a la naturaleza jurídica de los contratos colectivos, consideramos que se asemeja a la de los contratos civiles, ya que pese que en algunos casos se coacciona en la práctica al patrón para celebrar el contrato, en realidad el patrón tiene la última decisión de celebrarlo o no, así como de negociar su contenido. Caso semejante se presenta en los llamados contratos de adhesión entendiéndose por estos aquellos en los cuales, las cláusulas son redactadas unilateralmente por una de las partes, en la cual a la parte a la que se le propone la celebración del contrato solo puede optar entre celebrar o no el contrato, pero su decisión implica el ejercicio de su voluntad en sujetarse a cada una de las obligaciones. Por lo tanto, se puede decir que en ambos casos no existe ninguna ineficacia que pudiere afectar dicho acto jurídico y por las razones antes expuestas es considerado en doctrina como contrato.

CAPITULO V

Modificación colectiva de las condiciones de Trabajo

Se establece que los representantes de los trabajadores o empleadores en vez de los sindicatos, podrán solicitar de los Jueces de lo Social (en vez de las Juntas de Conciliación y Arbitraje) la modificación de las condiciones de trabajo; y se elimina la mención de que se encuentren contenidos en los contratos colectivos o contratos-ley, en la inteligencia de que no debe someterse la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo, a la previa existencia de un pacto colectivo. Es decir, se abre la posibilidad de que las condiciones de trabajo puedan modificarse por razón de las necesidades imperantes de una empresa, que es en realidad lo que motiva a realizar dichas modificaciones, independientemente de que exista o no un pacto colectivo anterior.

CAPITULO VI

Suspensión colectiva de las Relaciones de Trabajo.

En este capítulo se sigue el mismo propósito consignado en la LFT, sin embargo su sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridad competente, por el Juez de lo Social; asimismo, se le da a la representación de los trabajadores la posibilidad de solicitar que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión.

Artículo 308 (Igual al artículo 427)

Artículo 309 (Igual al artículo 428)

CAPITULO VII

Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

Artículo 314 (Igual que el artículo 433)

Artículo 315 (Igual al artículo 434 con sustitución de la palabra “patrón” por “empleador”)

Artículo 317 (Igual al artículo 436)

Artículo 318 (Igual al artículo 437)

Artículo 319 (Igual al artículo 438 sustituyendo la palabra “patrón” por “empleador”)

Nuevamente se sustituye a la autoridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por el Juez de lo Social y se especifica con mayor sencillez en qué casos se sigue un juicio especial o un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Esta aclaración resulta indispensable pues en este sentido, la Ley Federal del Trabajo es confusa, al no definir con precisión cuando estamos en

presencia de un juicio especial o un conflicto colectivo de naturaleza económica.

TITULO OCTAVO

HUELGAS

CAPITULO UNICO

La Iniciativa propone un capítulo único para tratar la figura de la huelga. Tomando en cuenta la crisis económica de nuestro país, se considera que la huelga muchas veces lejos de ser un mero instrumento de presión, se ha convertido en un suicidio económico. Es decir, que además de convertirse en un chantaje por parte de los líderes sindicales contra el patrón, también se ha convertido en fuente de corrupción que beneficia únicamente a los líderes sindicales y perjudica tanto a los mismos trabajadores como al patrón. Este último, se ve mermado económicamente al perder clientes, prestigio, producción y tiempo así como gastos y honorarios entre otros. Consecuentemente, la Iniciativa propone una importante modificación a esta institución.

Se propone que la huelga pueda ser total o parcial. Tanto su ejercicio como los términos en los que se llevará a cabo, deberán ser acordados por la asamblea de los trabajadores a través de sus delegados de personal, comités de

empresa u organizaciones sindicales. De esta manera, se evitará que el secretario general del sindicato emplace a huelga a su conveniencia y capricho, sin respetar la voluntad de la mayoría. Para ello, se establece el requisito de manifestar la voluntad mayoritaria de los trabajadores por escrito. Se comunicará a los empresarios afectados también por escrito el propósito de la huelga, el periodo de prehuelga y el objeto de la misma. Estos conceptos también se darán a conocer a la autoridad administrativa (a este respecto, las partes no están obligadas a comparecer en gestiones conciliatorias). Una vez que el empresario reciba el comunicado, tendrá obligación de informar por escrito dirigido a los representantes de los trabajadores, qué servicios deberán seguirse prestando; en caso de discrepancia entre las partes, resolverá la autoridad administrativa.

Tratándose de empresas que presten servicios esenciales a la comunidad, la huelga no podrá afectar la prestación suficiente de los servicios. Se advierte a los trabajadores, que de no prestar ellos mismos los servicios, se llamarán a otros trabajadores. En relación a esto, se reproduce la disposición de la Ley Federal del Trabajo que dispone la obligación de prestar servicios en buques, aeronaves, trenes, autobuses, hospitales, clínicas y semejantes. bajo el apercibimiento de que en caso de que los trabajadores se nieguen a prestar dichos servicios, el empleador podrá utilizar a otros trabajadores para dicho propósito.

Por otro lado, se establece que cualquier persona interesada podrá solicitar al Juez de lo Social que califique la huelga de legítima o ilegítima en un procedimiento sumarísimo, por las siguientes causas.

- a) Por no haber sido acordada previamente la asamblea de trabajadores.
- b) Por no tener por objeto la defensa de un interés colectivo.
- c) Por no haberse llevado a cabo en la forma y en los términos establecidos en el escrito dirigido al empresario.
- d) Por no haberse observado los plazos legales de pre huelga.

Se suprime de la LFT el precepto que hace referencia a la huelga justificada por causas imputables al patrón. Por lo tanto, se implanta un procedimiento de imputabilidad a petición de cualquiera de las partes. En caso de que el Juez de lo Social declare que la huelga es imputable al empleador, se le condenará a la satisfacción de las peticiones, al pago de los salarios caídos y a la reanudación de los trabajos, con efectos retroactivos de las condiciones de trabajo.

Se introduce también la posibilidad de someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social para el caso de que la huelga dure más de un mes.

Por último, se implanta la posibilidad de que los trabajadores puedan desistirse del emplazamiento de huelga o de la huelga estallada. Situación que no se encuentra contemplada en la Ley vigente.

Los cambios propuestos por la Iniciativa, en este rubro son un gran paso para hacer que la huelga sea efectivamente un medio de protección a los derechos de los trabajadores, y no solo un instrumento de presión en manos de

líderes corruptos o sindicatos sin representación verdadera. Se busca terminar con el proceso lento y burocrático que se lleva a cabo ante las autoridades del trabajo y sobre todo, se pretende acabar con las fatales consecuencias económicas que trae para el patrón una huelga infundada.

TITULO NOVENO

RIESGOS DE TRABAJO

“En este título que comprende “los riesgos de trabajo”, es obligada una cierta revisión del concepto de accidente de trabajo que definido en el texto del artículo 474 de la ley vigente como: “Toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste”, en realidad confunde el accidente con sus consecuencias. Ciertamente, accidente es, de acuerdo al diccionario de la Lengua Española: “suceso eventual o acción de que involuntariamente resulte daño para las personas o las cosas”, la lesión es la consecuencia del accidente.”⁵³

⁵³ *Ibid.*, p.25

Artículo 335. Accidente de trabajo es todo suceso producido repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, que produce una lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o la muerte.

Artículo 333. (Igual que el artículo 472)

Artículo 334 (Igual que el artículo 473)

Artículo 337 al 381 (Iguales a los artículos 475 al 515)

Es acertada la corrección hecha al concepto de riesgo de trabajo, pues la ley vigente confunde el accidente con sus consecuencias. Sin embargo, no estamos de acuerdo en la postura que sugiere la iniciativa al responsabilizar al patrón de los accidentes sufridos por el trabajador en caso de que éste se encuentre en estado de embriaguez, bajo la acción de narcóticos o droga enervante, a la lesión involuntaria, y a que la lesión sea el resultado de una riña o intento de suicidio.

Nos parece absurdo que el patrón responda por las faltas premeditadas de aquel trabajador que no es responsable ni de sus propios actos, y que deba aquél solapar una conducta contraria al orden y a las buenas costumbres.

TITULO DECIMO

PRESCRIPCION

CAPITULO UNICO

Artículo 383 (Igual que el artículo 516)

Artículo 383 (Igual que el artículo 517)

Artículo 386 (Igual que el artículo 520)

Artículo 387 (Igual que el artículo 521)

Artículo 388 (Igual que el artículo 522)

El capítulo de prescripción consignado en la LFT, confunde el concepto de “retiro” como acción material, con la “acción procesal para demandar”. En tal virtud, el artículo 517 de la ley vigente establece el plazo de prescripción de un mes para las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo (acción material del trabajador de separarse por decisión propia) y no menciona el plazo que tiene para demandar su indemnización (acción procesal). Según criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha adoptado la postura de que la acción de separación del trabajador, se da cuando éste demanda. Interpretación que resulta vaga y oscura.

Por lo tanto el artículo 384 de la Iniciativa a su letra dice:

“Prescriben en dos meses:

I. Las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo;

y

II. Las acciones procesales de los trabajadores que se separen de su trabajo por causas imputables a los empleadores (acción procesal).

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de separación.”⁵⁴

Con ello, se pretende acertadamente hacer más clara la distinción entre ambos momentos y esclarecer los tiempos de prescripción que merecen cada uno.

Por último, se suprime el plazo de dos años establecido en el artículo 519 de la ley vigente, referente a las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnización por riesgo de trabajo; y las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y se dejan a salvo las acciones para la ejecución del laudo, para lo cual se mantiene el plazo legal de caducidad.

“Artículo 385. Prescriben en seis meses las acciones de los trabajadores o sus beneficiarios para solicitar la ejecución de los laudos de los jueces de lo social y de los convenios celebrados ante ellos.”⁵⁵

⁵⁴ *Ibid.*, p. 125

Todas las demás acciones entrarán dentro del supuesto de la regla general de prescripción de un año. Con ello, creemos que se dará una mayor seguridad jurídica de que los juicios se tramitarán más rápido.

TITULO DECIMO PRIMERO
AUTORIDADES DE TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

CAPITULO I
Disposiciones Generales

Artículo 389. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I a VIII

IX. A los Jueces de los Social, locales y federales.

X, XI y XII se suprimen.

Artículo 390. (Igual al artículo 534)

Artículo 392 (Igual al artículo 525)

En este título, merece una especial mención la creación de Jueces de lo Social propuesto por la Iniciativa. Es una necesidad desligar a las autoridades del trabajo, del gobierno y del Poder Ejecutivo. Resulta que debido a la presión política que tanto gobierno como sindicatos ejercen sobre sus respectivos representantes de las juntas tripartitas, no se da una aplicación imparcial de la justicia. Por lo tanto es indispensable pensar en el derecho del trabajo como un derecho que no esté politizado, y en el cual exista una verdadera aplicación de la justicia.

CAPITULO II

Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo

Artículo 393. (Igual al artículo 527)

Artículo 394. (Igual al artículo 527-A)

Artículo 395. (Igual al artículo 528)

Artículo 396. (Igual al artículo 529)

CAPITULO III

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Artículo 397 al 403. (Igual del artículo 530 al artículo 536).

CAPITULO IV

Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y

Adiestramiento.

Artículo 404 al 412. (Igual del artículo 537 al artículo 539-F, con la actualización terminológica del vocablo “empleador” por el de “patrón” en los casos correspondientes).

CAPITULO V

Inspección de Trabajo.

Artículo 413 al 423. (Igual del artículo 549 al artículo 550).

CAPITULO VI

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Artículo 424 al 436. (Igual del artículo 551 al artículo 563, con la actualización terminológica del vocablo 2empleador2 por el de 2patrón2 en los casos de los artículos 554,556,558,559 y 562).

CAPITULO VII

Comisiones consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Artículo 437 al 442. (Igual del artículo 564 al 569, con la actualización terminológica del vocablo 2empleador2 por el de “patrón”, en los casos de los artículos 565 y 566).

CAPITULO VIII

Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios

Mínimos

Artículo 443 al 446. (Igual del artículo 570 al 574, con la actualización terminológica del vocablo “empleador” por el de “patrón”, en los casos de los artículos 570, 571 y 574.

CAPITULO IX

Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas

Artículo 447 al 453. (Igual del artículo 575 al 590, con la actualización terminológica del vocablo “empleador” por el de “patrón”, en los casos de los artículos 579,580,581,584,587 y 589).

CAPITULO X

De la Acumulación

En este capítulo a diferencia de los anteriores, si requiere una

extrema reforma, con relación a la formación tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje consignada en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XX que a su letra dice:

Artículo 123, Apartado A Fracción XX: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

Existe un sinnúmero de razones por las cuales dichas Juntas no funcionan ni eficaz ni eficientemente en la práctica diaria. Entre estas razones mencionaremos las siguientes:

- a) Se da una total dependencia económica, y política del Poder Ejecutivo Local o federal, que deviene de los nombramientos.
- b) Los representantes de los obreros son en realidad representantes del sindicato que lo designó.
- c) La inutilidad de su actuación en las Juntas.
- d) Un claro favoritismo y parcialidad.

En consecuencia, la Iniciativa propone la creación de Jueces de lo Social que dependan del Poder Judicial, de carrera, inamovibles salvo responsabilidad y con buenos ingresos.

“Artículo 454. Los conflictos de trabajo serán resueltos por jueces de lo social. Cuando se trate de conflictos de competencia local, dichos jueces formarán parte del Poder Judicial Estatal o del Distrito Federal. Cuando se trate de conflictos de competencia federal, los jueces serán de Distrito, pertenecientes en consecuencia al Poder Judicial Federal. Sus facultades quedarán establecidas en las correspondientes leyes orgánicas. Los jueces federales sólo conocerán de conflictos colectivos.”⁵⁶

Se debe procurar una administración de justicia imparcial sobre todas las cosas, pues solo así se dictarán sentencias justas a cada caso concreto.

TITULO DECIMO SEGUNDO

PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

(Se suprimen el título y los artículos)

Siguiendo el orden de ideas del título undécimo, se sustituye atinadamente el vocable “Juntas de Conciliación”, por el de “Jueces de lo Social” federales o locales y se establecen sus respectivas facultades en leyes orgánicas.

La exposición de motivos de la Iniciativa aclara mejor esta idea:

“De acuerdo con la iniciativa de reforma debe suprimirse el presente

⁵⁶ Ibid., p.129

titulo y los articulos que lo conforman, que tratan del personal juridico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por considerar su presencia en el texto de la ley vigente intrascendente, habida cuenta que el mismo debería estar comprendido en alguna ley reglamentaria o reglamento interior. Además que la iniciativa propone la sustitución de las Juntas de conciliación y Arbitraje por los Jueces de lo Social.”⁵⁷

TITULO DECIMO TERCERO

Representantes de los Trabajadores y de los Empleadores

(Se modifica la terminología para sustituir “patrones” por “empleadores”)

⁵⁷ Ibid., p.29

CAPITULO I

Representantes de los Trabajadores y de los Empleadores en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas

Artículo 455 al 462. (Igual a los artículos 676 al 682-A, se modifica la terminología del vocablo “patrones por “empleadores”).

CAPITULO II

Representantes de los Trabajadores y de los Empleadores en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Artículo 463. (Igual al artículo 683).

Artículo 464 (Igual al artículo 684).

TITULO DECIMO CUARTO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

CAPITULO I

Principios Procesales

En este capítulo se resalta la sustitución que se hace de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Jueces de lo Social.

Se mantienen los mismos principios generales del procedimiento público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y a instancia de parte, y además se agregan los de economía, concentración y sencillez.

Se define y aclara con mayor precisión la subsanación de la demanda incompleta del trabajador, y sus consecuencias

“Artículo 465 En caso de que el Juez no subsane la demanda si el actor advierte sus omisiones antes de que se dicte laudo, podrá hacer las aclaraciones pertinentes que si incluyen el ejercicio de nuevas pretensiones deberán provocar un nuevo periodo conciliatorio y en su caso de demanda y excepciones y de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, siempre y cuando ello

sea necesario para la observación de la garantía de audiencia.”⁵⁸

En tanto se desahogan esas diligencias se suspenderá la tramitación inicial del juicio hasta que coincidan las etapas procesales. El cierre de la instrucción extingue el derecho para subsanar las demandas.”

Artículo 466 (Igual que el artículo 686)

Artículo 467 (Igual que el artículo 687)

Artículo 468 (Igual que el artículo 688)

CAPITULO II

De la Capacidad y la Personalidad

Con relación a la capacidad de los menores trabajadores, la Iniciativa hace una clara división entre trabajadores con dieciséis años cumplidos y los menores de dieciséis. Los primeros tienen capacidad plena para comparecer en juicio, otorgar poderes y, en general tomar cualquier decisión que convenga a sus intereses. En cuanto a los menores de dieciséis años que comparezcan

⁵⁸ Ibid., p.130

personalmente, el juez dará aviso a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador para que se designe un representante.

Se anula el requisito de que las cartas poder estén firmadas por dos testigos, ya que en la práctica jamás se hace. Se elimina también, el requisito de que los representantes sindicales acrediten su personalidad con certificación expedida por autoridad, pues esto se presta a supeditar a los sindicatos al capricho político.

CAPITULO III

De las Competencias

En general se sigue con lo dispuesto por la LFT, únicamente se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje local y federal por Jueces de lo Social locales y federales. Por último se incluyen dentro de las cuestiones de competencia de los sindicatos, a los delegados de personal, comités de empresa, federaciones o confederaciones.

Artículo 482 (Igual que el artículo 702)

Artículo 483 (Igual que el artículo 703 sustituyendo "Junta" por "Juez").

Artículo 485 (Igual que el artículo 706, sustituyendo “Junta” por “Juez” y adaptando las referencias a los otros artículos).

CAPITULO IV

De los Impedimentos y Excusas

La Iniciativa reproduce de la LFT el contenido y procedimiento de los impedimentos y excusas. Únicamente se adecua a los Jueces de lo Social.

Artículo 490 (Igual que el artículo 711)

CAPITULO V

De las Actuaciones de los Jueces

Este capítulo se denomina “De las actuaciones de los Jueces”, y se reproducen las disposiciones contenidas en la LFT con ciertas modificaciones a la terminología, para quedar como sigue:

Artículo 491. (Igual que el artículo 712 sustituyendo la palabra “patrón” por la de “empleador”).

Artículo 492. (Igual que el artículo 713).

Artículo 493. (Igual que el artículo 714, sustituyendo “las juntas” por “los jueces”).

Artículo 495 (Igual que el artículo 716).

Artículo 496 (Igual que el artículo 717)

Artículo 497 (Igual que el artículo 718, con cambio terminológico).

Artículo 498. (Igual que el artículo 719, con cambio terminológico)

Artículo 499. (Igual que el artículo 720, con cambio terminológico).

Artículo 500. (Igual que el artículo 721, con cambio terminológico).

Artículo 501. (Igual que el artículo 722, con cambio terminológico).

Artículo 502. (Igual que el artículo 723, con cambio terminológico).

Artículo 504. (Igual que el artículo 725, con cambio terminológico).

Artículo 505. (Igual que el artículo 726, con cambio

terminológico).

Artículo 508. (Igual que el artículo 729, con cambio terminológico).

Artículo 509. (Igual que el artículo 730, con cambio terminológico).

Artículo 511. (Igual que el artículo 732).

CAPITULO VI

De los Términos Procesales

Artículo 512. (Igual que el artículo 733)

Artículo 513 (Igual que el artículo 734, con cambio terminológico).

Artículo 514. (Igual que el artículo 735).

Artículo 515. (Igual que el artículo 736).

Artículo 517. (Igual que el artículo 738).

CAPITULO VII

De las notificaciones

Se reproducen las disposiciones de la LFT, con los correspondientes cambios terminológicos.

Artículo 518. (Igual que el artículo 739, con cambio terminológico).

Artículo 520. (Igual que el artículo 741).

Artículo 522. (Igual que el artículo 743).

Artículo 523. (Igual que el artículo 744, con cambio terminológico).

Artículo 525. (Igual que el artículo 746, con cambio terminológico).

Artículo 526. (Igual que el artículo 747, con cambio terminológico).

Artículo 527. (Igual que el artículo 748).

Artículo 528. (Igual que el artículo 749, con cambio terminológico).

Artículo 529. (Igual que el artículo 750).

Artículo 530. (Igual que el artículo 751).

Artículo 531. (Igual que el artículo 752).

CAPITULO VIII

De los Exhortos y Despachos

Se reproducen las disposiciones de la LFT con sus respectivas modificaciones terminológicas.

Artículo 533. (Igual que el artículo 754)

Artículo 534. (Igual que el artículo 755)

Artículo 535. (Igual que el artículo 756)

Artículo 537. (Igual que el artículo 758)

Artículo 538. (Igual que el artículo 759)

Artículo 539. (Se suprime el artículo 760 porque su texto queda incluido en el artículo 536).

CAPITULO IX

De los Incidentes

Se reproducen las disposiciones de la LFT con sus respectivas modificaciones terminológicas.

Artículo 540 (Igual que el artículo 761)

Artículo 541. (Igual que el artículo 762)

Artículo 543. (Igual que el artículo 764)

Artículo 544. (Igual que el artículo 765)

CAPITULO X

De la Acumulación

Artículo 545. Se modifica el primer párrafo del artículo 766, para quedar como sigue.

En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante los jueces de lo social, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte en los casos siguientes:

(El resto del artículo igual).

Artículo 546. (Igual que el artículo 767).

Artículo 547. (Igual que el artículo 768 con la coordinación del artículo allí mencionado (699).

Artículo 548. (Igual que el artículo 769, con cambio terminológico).

Artículo 549. (Igual que el artículo 770, con cambio terminológico).

CAPITULO XI

De la Continuación del Proceso y de la Caducidad.

Artículo 550. Los jueces y sus auxiliares cuidarán bajo su más estricta responsabilidad de que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposiciones en contrario.

Artículo 551. (Se modifica el primer párrafo del artículo 772, por cuestión terminológica, para quedar como sigue:)

Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el juez deberá ordenar que se le requiera para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

(El segundo párrafo igual al del artículo 772).

Artículo 552. (Igual que el artículo 773, sustituyendo “Junta” por “Juez” en el segundo párrafo).

Artículo 553. (Igual que el artículo 774, sustituyendo “Junta “ por “Juez”).

CAPITULO XII

De las Pruebas.

SECCION PRIMERA

Reglas Generales

Se mantiene el espíritu de admitir todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral o al derecho. Se suprimen dentro de los medios tradicionales la presuncional, por considerarse una apreciación que hace el juez y no una prueba en sí. De igual modo se suprime la instrumental de actuaciones pues los jueces tienen obligación de tomar en cuenta, en todo caso, las actuaciones de los juicios sin necesidad de que sean ofrecidas por las partes. Se incluye como medio de prueba la “declaración de partes”.

Se elimina la prueba presuncional e instrumental de actuaciones puesto que está de más pedirle al juez algo que de suyo está obligado a considerar. Por otro lado, se incluye la prueba de “declaración de parte” como una prueba libre de formulismos y que pueda aportar nuevos elementos para ser valorados dentro del juicio.

Asimismo, se establece que en ningún caso el juez podrá rechazar

una prueba alegando duplicidad de medios probatorios para el mismo fin.

Se esclarece con precisión que una vez establecida la litis el juez podrá dictar un acuerdo en el que determinará la distribución de la carga de la prueba. Y se incluye dentro de los elementos que debe probar el empleador el relacionado con sus obligaciones fiscales de seguridad social de ahorro para el retiro.

Artículo 558 (Igual que el artículo 780)

Artículo 559. (Igual que el artículo 781)

Artículo 560 (igual que el artículo 782, con adaptación terminológica)

Artículo 561 (Igual que el artículo 782, con adaptación terminológica)

SECCION SEGUNDA

De la Confesional

Se mantienen las mismas disposiciones de la LFT. Se modifica el artículo 793 de la ley vigente y se establece en la iniciativa que para el caso de que la persona que deba absolver posiciones para hechos propios ya no trabaje en la empresa, se modificará la naturaleza de la prueba recibíendose como

testimonial.

Artículo 566. (Igual que el artículo 786).

Artículo 567. (Igual que el artículo 787, con adaptación terminológica).

Artículo 568. (Igual que el artículo 788, con adaptación terminológica).

Artículo 569. (Igual que el artículo 789).

Artículo 571. (Igual que el artículo 790, con adaptación terminológica).

Artículo 572. (Igual que el artículo 791, con adaptación terminológica).

Artículo 573. (Igual que el artículo 792).

SECCION TERCERA

De la Declaración de Parte

La Iniciativa incluye este nuevo capítulo que regula la prueba de “declaración de parte”. Se establece que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a contestar las preguntas que sobre los

hechos controvertidos libremente le formule. Con ello, se pretende aportar nuevos elementos para ser valorados dentro del juicio y acercarse a la verdad de los hechos.

SECCION CUARTA

De las Documentales

En este capítulo, la Iniciativa incluye nuevos documentos privados que pueden ser objetados y compulsados tales como: telefax, grabaciones de televisión, fotografías o películas o cualquier otro medio adecuado de reproducción documental. Con relación a esto, los jueces tendrán la libertad de calificar de auténticos esos documentos cuando existan suficientes presunciones a favor de la autenticidad aunque no se lleve a cabo la compulsión.

Se resalta claramente la necesidad de modernizar la ley vigente, y adecuarse a la nueva realidad tecnológica que hoy vivimos.

Artículo 579. (Igual que el artículo 795)

Artículo 580. (Igual que el artículo 796).

Artículo 581. (Igual que el artículo 797).

Artículo 583. (Igual que el artículo 799).

Artículo 584. (Igual que el artículo 800, con las adaptaciones a los números de los artículos que cita).

Artículo 585. (Igual que el artículo 801).

Artículo 586. (Igual que el artículo 802, con adaptación numérica al artículo de referencia).

Artículo 587. (Igual que el artículo 803).

Artículo 588. (Igual que el artículo 804, sustituyendo en el primer párrafo la palabra “patrón” por “empleador”).

Artículo 589. (Igual que el artículo 805).

Artículo 590. (Igual que el artículo 806).

Artículo 591. (Igual que el artículo 807, con la adaptación terminológica).

Artículo 592. (Igual que el artículo 808).

Artículo 593. (Igual que el artículo 809, con adaptación terminológica).

Artículo 594. (Igual que el artículo 810).

Artículo 595 (igual que el artículo 811, con adaptación terminológica).

Artículo 596 (Igual que el artículo 812).

SECCION QUINTA

De la Testimonial

“En relación a la prueba testimonial, se suprime la referencia de que se desecharán las preguntas que lleven implícita la contestación, ya que ese es un problema de calificación del resultado de la prueba y no del interrogatorio en sí mismo.”⁵⁹

A este respecto, no estamos de acuerdo puesto que aquellas preguntas que tienen implícita la respuesta es una jugarreta para que el testigo se equivoque en su declaración.

⁵⁹ *Ibid.*, p.30

Artículo 597. (Igual que el artículo 813, con adaptación terminológica).

Artículo 598. (Igual que el artículo 814, con adaptación terminológica).

Artículo 600. (Igual que el artículo 816).

Artículo 602. (Igual que el artículo 818 con la precisión del número del artículo de referencia (artículo 884)).

Artículo 603. (Igual que el artículo 819, con adaptación terminológica).

Artículo 604. (Igual que el artículo 820).

SECCION SEXTA

De la Pericial

Artículo 605 (Igual que el artículo 822).

Artículo 606. (Igual que el artículo 823).

Artículo 607. (Igual que el artículo 824).

Artículo 608. (Igual que el artículo 825, con las adaptaciones terminológicas).

Artículo 609. (Igual que el artículo 826, con adaptaciones terminológicas).

SECCION SEPTIMA

De la Inspección

Artículo 610. (Igual que el artículo 827).

Artículo 611. (Igual que el artículo 828, con la adaptación terminológica).

Artículo 612. (Igual que el artículo 829, con la adaptación terminológica).

CAPITULO XIII

De las Resoluciones Laborales.

En este capítulo se adecuan las disposiciones de la LFT a los nuevos conceptos que establece la iniciativa. En virtud de que se propone la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sustituyéndose por Jueces de lo Social, se dictarán sentencias en lugar de laudos. Por lo tanto, se suprimen los artículos 845 y 846 de la ley vigente.

En resumen, las resoluciones de los jueces de lo social serán: acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias; y sentencias.

CAPITULO XIV

De la Revisión de los Actos de Ejecución.

Se transcriben los preceptos de la LFT con las debidas adaptaciones terminológicas.

En tal virtud, de la REVISION conocerán:

- I. El Juez de lo Social cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios.
- II. El Tribunal Superior de Justicia del Estado o del Distrito Federal cuando se trate de jueces; y
- III. El Tribunal Colegiado competente cuando se trate de Jueces de Distrito Sociales.

De la RECLAMACION contra las medidas de apremio, serán competentes las autoridades antes señaladas, y se sigue el mismo procedimiento establecido en la ley vigente.

CAPITULO XV

De las Providencias Precautorias

Se modifica el término “providencias cautelares” por el de “providencias precautorias”. Se siguen las mismas disposiciones que la LFT con sus respectivas adaptaciones terminológicas.

Artículo 632. (Igual que el artículo 858)

Artículo 633. (Igual que el artículo 859).

Artículo 635. (Igual que el artículo 861, sustituyendo la palabra “presidente de la junta” por “Juez”.)

Artículo 636. (Igual que el artículo 862, sustituyendo a “Presidente” por “Juez”)

Artículo 637. (Igual que el artículo 863)

Artículo 638. (Igual que el artículo 864)

CAPITULO XVI

Procedimiento ante las Juntas de Conciliación

(Se suprime este capítulo que comprende a los artículos 865 a 869, inclusive).

CAPITULO XVII

Procedimiento Ordinario

El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora del juez competente. La recepción del escrito, el acuerdo, la notificación personal y demás procedimiento se seguirá en el mismo modo que establece la LFT.

La audiencia inicial ya no será de tres etapas como lo establece el artículo 875 de la ley vigente. La Iniciativa propone que conste sólo de dos etapas:

1. Etapa de conciliación.
2. Etapa de demanda y excepciones.

Esto se hace con el propósito de que al cierre de la segunda etapa, el juez acuerde la distribución de la carga de las pruebas para que así la parte demandada tenga oportunidad de contestar por escrito antes de la audiencia de

ofrecimiento y admisión de pruebas.

En relación a la etapa de conciliación se determina que si la demandada es persona jurídica-colectiva y comparece a través de representante legal, se permitirá que el actor comparezca a través de su abogado. Situación que siempre se da en la práctica laboral. En caso de que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, y se celebre convenio, éste producirá todos los efectos legales inherentes a una sentencia definitiva.

En cuanto a la etapa de demanda y excepciones se proponen varias modificaciones:

1. Se suprime la nueva etapa conciliatoria por considerarse inútil.
2. Se prevé que el demandado conteste por escrito antes de la audiencia.
3. Si el actor amplía su contestación modificándola o aclarándola y se desprenden elementos nuevos, el juez a petición de la parte interesada podrá suspender la audiencia.
4. Si la demandada reconviene al actor, se podrá suspender la audiencia, dando oportunidad al actor de contestar por escrito la reconvenición.
5. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, el juez hará un extracto de la controversia y distribuirá la carga de la prueba.

En relación a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme las disposiciones de la LFT.

De igual modo, la etapa de desahogo de pruebas no sufre grandes modificaciones. Sin embargo, se establece el beneficio de concentrar el desahogo de pruebas en el menor número de diligencias posibles

Al concluir el desahogo de pruebas, se determina expresamente el término de 5 días para presentar alegatos. Transcurrido el término se declarará cerrada la instrucción y se establece un término de quince días para que el juez dicte sentencia.

Artículo 639. (Igual que el artículo 870)

Artículo 641. (Igual que el artículo 872)

Artículo 657 (Igual que el artículo 891, con la adaptación terminológica).

CAPITULO XVIII

De los Procedimientos Especiales

El artículo 658 de la Iniciativa, enumera y precisa en forma más sencilla los procedimientos especiales.

Se suprimen aquellos referentes a la determinación de la pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo, o Contrato-Ley; así como el supuesto de la subsanación de omisiones en el Reglamento Interior, o la revisión de sus disposiciones.

Por otra parte se agregan los siguientes

- a) Declaración de no conformidad a derecho de los documentos constitutivos, electorales o de reforma del sindicato.
- b) Calificación de legitimidad de la huelga.

Artículo 659. (Igual que el artículo 893, sustituyendo “Junta” por “Juez” y dejando abierta la coordinación de la referencia numérica).

Artículo 660. (Igual que el artículo 894, con adaptación terminológica).

Artículo 661. (Igual que el artículo 985, con adaptación

terminológica).

Artículo 662. (Igual que el artículo 896, con adaptación terminológica).

Artículo 663. (Igual que el artículo 898, con adaptación terminológica).

Artículo 664. (Igual que el artículo 899, con la coordinación de las referencias).

Por último, resulta atinada la supresión del requisito que se exigía a los peritos de ser de nacionalidad mexicana, puesto que resulta absurdo negarle la posibilidad a un extranjero de que aporte nuevas técnicas o conocimientos a la ciencia pericial.

CAPITULO XIX

Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

Artículo 665. (Igual que el artículo 900).

Artículo 666. (Igual que el artículo 901, sustituyendo "Juntas" por "Jueces").

La Iniciativa determina que los conflictos colectivos de naturaleza económica serán promovidos por quienes tengan interés jurídico y capacidad para defender un interés colectivo, y no únicamente por el sindicato titular, la mayoría de trabajadores o patrón o patrones como lo indica el artículo 903 de la ley vigente

Por otro lado, a los peritos designados por la Junta, se les exigirá únicamente que se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos; y que estén legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre los que verse el peritaje, eliminando el requisito absurdo de la nacionalidad mexicana de los peritos.

“Se modifica el precepto de la ley vigente que ordena la suspensión en cualquier caso del ejercicio de huelga, salvo en la huelga por solidaridad. Con ello bastaba un emplazamiento que pretextara violaciones al contrato colectivo para obtener una demanda económica. Con la modificación que se propone, se deberá observar esa posibilidad a los casos en que la huelga sea total e indefinida y se refiera a la celebración o revisión del pacto colectivo”.⁶⁰

Las demás disposiciones se reproducen como sigue:

Artículo 670. (Igual que el artículo 905, con adaptación terminológica).

⁶⁰ *Ibid.* pp.31-32

Artículo 671. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

- I. (Igual que el artículo 906-I);
- II. (Igual que el artículo 906-II);
- III. Si concurren las dos partes, el juez, después de oír sus alegaciones. Les exhortarán para que procuren un arreglo conciliatorio;
- IV. (Igual que el artículo 906-IV);
- V. (Igual que el artículo 906-V);
- VI. (Igual que el artículo 906-VI);
- VII. (Igual que el artículo 906-VII, con la adaptación terminológica); y
- VIII. (Igual que el artículo 906-VIII, con la adaptación terminológica).

Artículo 673 (Igual que el artículo 908, con adaptaciones terminológicas).

Artículo 674. (Igual que el artículo 909, con adaptaciones terminológicas).

Artículo 675 (Igual que el artículo 910).

Artículo 676. (Igual que el artículo 911).

Artículo 677. (Igual que el artículo 912, con adaptación terminológica).

Artículo 678. (Igual que el artículo 913, con adaptación terminológica)

Artículo 679. (Igual que el artículo 914, con adaptación terminológica).

Artículo 680. (Igual que el artículo 915, con adaptación terminológica).

Artículo 682. (Igual que el artículo 919, con adaptación terminológica).

CAPITULO XX

Procedimiento de Huelga

(Se suprime)

TITULO DECIMO QUINTO

PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

CAPITULO I

SECCION PRIMERA

Disposiciones Generales

Las disposiciones generales de este titulo rigen la ejecución de las sentencias dictadas por los jueces de lo social, los laudos arbitrales y los convenios celebrados ante los jueces.

Se determina que las sentencias deben ejecutarse una vez transcurrido el plazo para que la parte condenada pueda acudir en demanda de amparo.

En general se sigue con lo dispuesto en la ley vigente, solamente se adapta a las modificaciones del titulo anterior.

Artículo 686. (Igual que el artículo 944)

Artículo 688. (Igual que el artículo 946, con adaptación terminológica).

Artículo 690. (Igual que el artículo 948, con adaptación terminológica).

SECCION SEGUNDA

Del Procedimiento de Embargo

Artículo 692. Transcurrido el término señalado en el artículo 687, el juez, a petición de la parte que obtuvo, dictará el auto de requerimiento y embargo.

Artículo 693. (Igual que el artículo 951).

Artículo 694. (Igual que el artículo 952).

Artículo 695. (Igual que el artículo 953).

Artículo 696. (Igual que al artículo 954).

Artículo 697. (Igual que el artículo 955).

Artículo 698. (Igual que el artículo 956).

Artículo 699. (Igual que el artículo 957, con adaptación terminológica).

Artículo 700. (Igual que el artículo 958, sustituyendo "Presidente Ejecutor" por "Juez").

Artículo 701. (Igual que el artículo 960).

Artículo 702 (Igual que el artículo 961).

Artículo 703. (Igual que el artículo 962).

Artículo 704. (Igual que el artículo 963, con adaptación terminológica, sustituyendo "Presidente Ejecutor" por "Juez").

Artículo 705. (Igual que el artículo 964, con adaptación terminológica, sustituyendo "Presidente Ejecutor" por "Juez").

Artículo 706. (Igual que el artículo 965, con la misma situación terminológica).

Artículo 707. (Igual que el artículo 966, en su proemio y las fracciones como sigue:

I. Igual;

II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de los jueces de lo social, siempre que dicho embargo se practique antes de que se finque el remate;

El segundo párrafo igual con adaptación terminológica.

El tercer párrafo igual con adaptación terminológica.

SECCION TERCERA

Remates

Artículo 708. (igual que el artículo 967).

Artículo 709. (Igual que el artículo 968, con adaptación terminológica).

Artículo 710. (Igual que el artículo 969, con adaptación terminológica).

Artículo 711. (Igual que el artículo 970).

Artículo 712. (Igual que el artículo 971, sustituyendo la palabra “Presidente” por “Juez”).

Artículo 713. (Igual que el artículo 972, con adaptación terminológica).

Artículo 714. (Igual que el artículo 973).

Artículo 715. (Igual que el artículo 975, sustituyendo “Presidente” por “Juez”).

CAPITULO II

Procedimientos de las Tercerías y Preferencias de Crédito

SECCION PRIMERA

De las Tercerías

Artículo 716. (Igual que el artículo 976).

“Artículo 717. Las tercerías se resolverán por el juez conforme a las normas siguientes:

- I. (Igual que el artículo 977-I);
- II. El juez tramitará la tercera por cuenta separada. Citara a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes y después de desahogadas las pruebas, dictará la sentencia interlocutoria;
- III. Las pruebas se ofrecerán, admitirán y desahogarán de acuerdo a lo previsto en el Capítulo XII del Título Décimo Cuarto de esta ley;
- IV. (Igual que el artículo 977-IV), y
- V. Si se declara procedente la tercera, el juez ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.⁶¹

Artículo 718. (Igual que el artículo 978, con adaptación terminológica).

SECCION SEGUNDA

De la Preferencia de Créditos

En general se siguen las mismas disposiciones de la ley vigente con sus respectivas adaptaciones.

Artículo 719. (Igual que el artículo 979, con adaptación terminológica).

CAPITULO III

⁶¹ *ibid.*, p.167

Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios

Artículo 722 (Igual que el artículo 982, con adaptación terminológica).

Artículo 723. (Igual que el artículo 983, con adaptación terminológica).

Una vez mas, se reproducen en general las disposiciones contenidas en la LFT con sus respectivas adaptaciones

TITULO DECIMO SEXTO

Responsabilidades y sanciones

“Por último, en este titulo denominado “responsabilidades y sanciones”, se regulan las sanciones por las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los empleadores y los trabajadores. Dicho título queda integro en relación con la ley vigente.”⁶²

Artículo 732 al 750 (de los artículos 992 al 1010 igual a la ley vigente).

⁶² Ibid., p.32

CAPITULO TERCERO

DIVERSAS PROPUESTAS PARA LAS POSIBLES REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La transformación económica que vivimos en la actualidad tanto a nivel nacional como internacional, ha generado nuevas y diversas necesidades en el ámbito laboral, que afectan a todos los sectores de la producción. En otras palabras, estamos en presencia de una modernidad incesante que nos obliga a replantear algunos aspectos de nuestro derecho laboral vigente que se encuentran rezagados, o que no concuerdan con la realidad.

La preocupación por adecuar y modernizar el derecho laboral vigente es general. Conciernen a los trabajadores y empresarios, a los abogados laboristas, investigadores e instituciones académicas del país, a los gobiernos estatales y al Federal y en general a toda la ciudadanía.

El H. Congreso de la Unión, en su ejercicio de la facultad que tiene de revisar y actualizar lo relativo a las normas que regulan la materia del derecho del Trabajo, ha convocado a los diversos sectores a presentar sus propuestas de reformar la ley Federal del trabajo.

A este respecto, han sido diversas las instituciones que han planteado sus propuestas. Por ello, creemos que es de gran importancia hacer mención de las diversas posturas, en tanto que vivimos en una sociedad plural, y por consiguiente no podemos pasar por alto los diversos puntos de vista, pues nos ayuda a tener una visión más crítica y completa de las necesidades y pretensiones de cada sector desde su óptica particular.

A continuación se mencionan las diversas instituciones que proponen posibles reformas a la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, para facilitar su estudio, se hace una comparación de los diversos temas que cada institución pretende reformar.

PRODUCTIVIDAD:

P.A.N. Incorpora el concepto de productividad a un capítulo; define el concepto solo desde la facultad de patrón, sin la participación clara de los trabajadores. Permite a la empresa modificar el lugar de trabajo por razón de productividad. Propone formar comisiones mixtas de productividad vinculadas a las de capacitación.

P.R.D. Incorpora y define al concepto como resultado cuantitativo que incluya a los factores tecnología, planeación, organización del trabajo, capacitación del trabajador y la gerencia, ambiente laboral y condiciones de trabajo. Propone formas comisiones mixtas de productividad responsables del diagnóstico y los programas para incrementarla y evaluarla,

así como proponer distribución de los beneficios.

FESEBES (Confederación Sindical de Empleados de Bienes y Servicios). Propone un nuevo capítulo sobre productividad con definición y amplia participación bilateral por rama de actividad, reglamentando también la distribución de los beneficios.

CTM (Confederación de Trabajadores de México). Redefine el papel social de la empresa. Propone crear comités técnicos de productividad, o Comisiones mixtas de productividad.

COPARMEX(Confederación Patronal de la República Mexicana). Propone crear comisiones de productividad, capacitación y adiestramiento. La productividad como eje de las nuevas relaciones laborales.

ANEPC PNCL (Acuerdo Nacional para elevar la calidad y Acuerdo de Principios de la Nueva Cultura Laboral). Establece que la productividad es multifactorial. Recomienda formar comisiones mixtas de productividad. La productividad como resultado de una revaloración del trabajo humano desde una perspectiva tripartita, con mayor desempeño de los trabajadores. Generar una Cultura Nacional de Productividad y calidad en un marco de justicia y equidad social.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

PAN. Elimina el contrato ley, se suple por la negociación de rama industrial. Se elimina toda la fundamentación jurídica del contrato colectivo de trabajo, y se suple por los pactos colectivos.

PRD. Propone que la asamblea de los trabajadores apruebe el texto final del pacto colectivo concertado por sus representantes. El patrón tendrá la obligación de hacer público el contrato colectivo de trabajo

FESEBES. Proponen tipificar el delito de Tráfico de Contrato Colectivo de trabajo. Eliminar el contratotráfico. Crear un Registro Público nacional de contratos, convenios y reglamentos.

CTM. Libertad de negociación colectiva en cada sindicato y empresa.

COPARMEX. Fortalecer la negociación a nivel empresa a partir de su situación particular. Mayor negociación individual entre empresa y trabajadores, limitando el papel del sindicato.

FAT (Frente Auténtico de Trabajadores). Participación real de los trabajadores en la Contratación Colectiva. Eliminar los Contratos Colectivos de protección.

ANEPC NCL. Evitar llegar a conflictos y privilegiar el diálogo y la concertación como métodos ideales para que las relaciones obrero patronales se den en un clima de armonía.

C.R.O.C. (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos). Manifiestan que la flexibilidad en la contratación colectiva debe quedar sujeta a la voluntad de las partes, y rechazan las figuras de flexibilidad en la contratación colectiva.

3. SINDICALIZACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD.

PAN. Al patrón lo denomina empleador. Se reconoce la existencia del sindicato desde el momento en que deposita sus documentos. Permite extranjeros en las direcciones sindicales. Surge una nueva figura de Comité de empresa con derecho a la información económica y laboral de la empresa y con mayores facultades de negociación a nivel de la empresa que el sindicato. El sindicato conserva sus facultades a nivel de rama región.

PRD. Los programas de productividad en la empresa deberán acordarse anualmente de manera bilateral y deben contener un diagnóstico de la productividad, acciones de capacitación y reparto de la productividad.

Libertad de organización para trabajadores y patrones de acuerdo a los criterios que ellos elijan, sean de carácter de rama industrial o de territorio de ambas.

Se crea la posibilidad de sindicalizarse para algunos trabajadores de confianza.

La negociación de la cláusula de exclusión la decidirán los trabajadores en asamblea y con votación mayoritaria y luego la negociarán con el patrón correspondiente.

FESEBES. Proponen crear un Registro Público Nacional Sindical.

CTM. No a la libertad sindical. Mantener la cláusula de exclusión. Negar el registro a los sindicatos que no cumplan los requisitos establecidos.

COPARMEX. Acreditación satisfactoria de la personalidad de un sindicato. Eliminar cláusula de exclusión. Libertad de afiliación o no afiliación sindical. Reglas claras en elección de dirigentes.

FAT. Libertad de asociación sindical. Respeto del patrón a la vida interna de la organización sindical. Eliminación de la toma de nota como requisito a los sindicatos.

Eliminar la cláusula de exclusión.

Participación sindical en la determinación de las condiciones de trabajo.

Eliminar la unilateralidad patronal en la determinación de las relaciones laborales.

ANEPC NCL. Plena libertad de asociación garantizada constitucionalmente.

Modernizar las estructuras sindicales y empresariales y gubernamentales.

CROC. Manifiesta un repudio total a la desaparición de la cláusula de exclusión de ingreso y por separación.

4. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES :

PAN. Los trabajadores podrán invertir en acciones de la empresa hasta el 25% de las utilidades obtenidas y considera la posible participación en órgano directivo.

PRD. Los patrones estarán obligados a proporcionar información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado incluyendo sus planes que pudieran alterar el funcionamiento de la actividad, esta información será brindada semestralmente o en el plazo que acuerden las partes.

Crear una comisión por empresa para acordar una cultura laboral democrática, eligiéndola cada tres meses.

CTM. Participación de los trabajadores con propuestas en los planes de modernización de las empresas.

Que los sindicatos tengan derecho a la información sobre el desarrollo de la empresa .

Iniciar las prácticas de democracia industrial en las empresas.

FAT. Mayor participación de los trabajadores en la determinación de metas de la productividad de la empresa.

Que la empresa comparta información y ciertas decisiones con los trabajadores.

ANEPC NCL. Proponen la partición sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los trabajadores.

Desarrollar con la participación de empresas y trabajadores programas de productividad y favorecer el flujo de información entre empresa y trabajadores para fortalecer el diálogo entre la administración, los trabajadores y sus organizaciones.

5. REMUNERACION Y SALARIOS:

PAN. Proponen una participación de los trabajadores en los beneficios de la productividad. Aumentar la prima dominical de un 25% al 50%. Aumentar la prima vacacional del 25% al 100%. Aumentar el aguinaldo de 15 a 30 días.

PRD. Crear un Instituto Nacional de Salarios Mínimos Productividad y Reparto de utilidades. Dicho instituto será nombrado por la Cámara de Diputados a propuesta de los grupos parlamentarios.

El salario mínimo deberá aumentar trimestralmente conforme se incrementa el costo de la vida y de acuerdo al incremento anual promedio de la productividad en la economía nacional.

El salario mínimo será fijado por la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos Productividad y Reparto de Utilidades y existirá una sola zona salarial.

Corresponderá a trabajadores, sindicatos y patrones definir bilateralmente las medidas necesarias para distribuir equitativamente los resultados del incremento de la productividad.

FESEBES. Proponen crear una sola zona de salarios mínimos. Crear un sistema de incentivos a la productividad que garanticen la distribución de los beneficios a los trabajadores.

CTM. Proponen establecer un Salario Mínimo General Único que sea remunerador.

Distribución justa de los beneficios de la productividad.

Reglamentar el pago del bono como forma de distribución de los beneficios de la productividad.

COPARMEX. Proponen un salario por hora. Vinculan el salario a aspectos como la productividad y la situación de la empresa.

Distribuir utilidades de acuerdo a la productividad.

Eliminar impuestos vacacionales, aguinaldos, utilidades, tiempo extra.

FAT. Salario mínimo realmente remunerador. Libre negociación a nivel de empresa para negociar salarios ligados a la productividad.

ANEPC NCL. Proponen revisar y actualizar los esquemas de remuneración para aumentar la motivación y estimular a los trabajadores.

Premiar el esfuerzo individual y en grupo de los trabajadores al interior de la empresa.

Remuneración justa y equitativa. Salario remunerador como lo establece la ley. Revisiones salariales y contractuales de acuerdo a la situación del país y de cada empresa en particular.

CROC. Rechazan el pago por hora. Proponen que la prima de antigüedad sea cubierta sin la limitación de quince años de antigüedad. Se pronuncian a favor de las Afores.

6. CONDICIONES DE TRABAJO :

PAN. Permite al empresario convenir unilateralmente la reducción con justificación de las mismas.

Prevé que un trabajador se puede negar a laborar en condiciones peligrosas, sin los medios adecuados.

Se establece la obligación para los trabajadores de laborar tiempo extraordinario.

PRD. La jornada de trabajo se podrá disminuir tomando en cuenta la naturaleza del trabajo para no exponer la salud del trabajador. Crear condiciones efectivas de igualdad entre hombres y mujeres en el puesto de trabajo, con cláusula de cuota mínima de mujeres.

CTM. Proponen actualizar los sistemas de seguridad e higiene. Reconocer nuevas enfermedades profesionales. Aumentar periodos vacacionales. Aumentar las cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT. Pensiones de 100% a los jubilados.

COPARMEX. Proponen el concepto de trabajadores con ocupaciones múltiples.

FAT. Participación sindical en la determinación de las condiciones de trabajo.

ANEPC NCL. Propuestas respecto al medio ambiente y aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene.

CROC. Se oponen terminantemente a los contratos precarios que generan las nuevas empresas de mano de obra. Establecer una legislación preventiva de riesgos de trabajo. Revisión del catálogo de riesgos de trabajo.

7. DERECHO DE HUELGA :

PAN. Contempla que la huelga sea total o parcial pero solo mediante acuerdo de asamblea general de los trabajadores.

PRD. La huelga se considera un derecho para exigir la Contratación colectiva a nivel de empresa y a nivel de rama. La huelga deberá decidirse en forma mayoritaria. El patrón deberá informar de los trabajadores necesarios para evitar perjuicios en los servicios esenciales para la comunidad

FESEBES. Proponen derogar la "requisa" que en la práctica anula el derecho de huelga.

COPARMEX. Proponen eliminar huelgas por solidaridad. Preservar el ritmo de producción. Terminación de la huelga si los trabajadores lo deciden. Recuento preventivo, no correctivo. Improcedencia de emplazamientos en empresas no instaladas.

FAT. Contemplan el derecho de huelga de los servidores públicos. Mantener la huelga como un recurso de los trabajadores ante los excesos de una sociedad de mercado.

CROC. Establecen como causa de terminación de la huelga el acuerdo de los trabajadores huelguistas en cualquier tiempo. Eliminación de la "requisa". Se establece como requisito de forma que el pliego petitorio para la firma de un Contrato Colectivo deban ir acompañado de los documentos fundatorios de la acción.

8. AUTORIDADES DEL TRABAJO Y DERECHO PROCESAL:

PAN. Se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se crea la figura del Juez de lo Social, dependiente del Poder Judicial y no del Ejecutivo. Se elimina la toma de nota para acreditar sindicatos, Comités de empresa y Delegados.

PRD. Proponen crear el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos el cual será un organismo descentralizado, autónomo y con presupuesto propio. El titular del registro será nombrado por la Cámara de diputados. Se

reglamenta el registro del contrato colectivo. Se tipifica el delito de no informar del estado financiero del sindicato a los trabajadores afiliados al mismo. Se tipifica el delito de injerencia patronal en las organizaciones sindicales.

Crean juzgados laborales, y la figura de Juez Laboral.

FESEBES. Desaparecer las juntas de Conciliación y Arbitraje. Crear la figura de Juez de lo Laboral.

CTM. Federalización de los tribunales del trabajo. Mantener el carácter tutelar del derecho del trabajo.

COPARMEX. Descentralizar la aplicación de la legislación laboral. Fortalecer la función conciliadora. La autoridad debe seguir siendo árbitro pero con mínima participación.

FAT. Eliminar el registro sindical gubernamental y la toma de nota de las directivas sindicales.

Autonomía efectiva de la justicia laboral, frente al Poder Ejecutivo.

Supresión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

ANEPC NCL. Reconocer lo establecido en el artículo 123 Constitucional. Mantener los órganos jurisdiccionales encargados de impartir la justicia laboral.

Implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral. Mayor preparación profesional de los procuradores de la defensa del trabajo.

CROC. Se pronuncia en defensa de los tribunales tripartitas del trabajo. Democratizar la forma de designación de los Presidentes de las Juntas Locales y Federales. Designación de los Representantes Obrero y Capital a través de un concurso de oposición con una duración de tres años

Exigir Cédula Profesional a los representantes de los trabajadores.

Caducidad de la acción en un término de tres meses

9. CAPACITACION

PAN. Eliminar el escalafón ciego. Posibilidad de pactar incentivos a la capacitación.

PRD. Elimina el escalafón ciego. El escalafón de los trabajadores dependerá de factores como conocimiento, aptitudes, antigüedad disciplina y puntualidad.

FESEBES. La capacitación pasa a ser una obligación de los trabajadores.

Crear un Instituto nacional del Empleo y de capacitación de los trabajadores con administración tripartita.

CTM. Establecer que la capacitación y el adiestramiento son una obligación de los trabajadores.

COPARMEX. Creación de centros de adiestramiento en las empresas. Orientar la capacitación hacia la productividad. Eliminar trámites. Eliminar el escalafón ciego.

FAT. Capacitación de trabajadores y empresarios como un proceso permanente.

ANEP NCL. Capacitarse para elevar la productividad y la calidad como forma de superación individual y colectiva.

Corresponde al empresario proporcionar la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de los trabajadores. La antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas entre otros estímulos. La promoción del individuo será en base a la capacidad individual.

CROC. El escalafón de los trabajadores en vía de ascenso debe de entenderse primero la capacidad y en segundo lugar la antigüedad. Hacer efectivos los certificados de competencia y habilidad laboral.

9. FLEXIBILIDAD Y MOVILIDAD:

PAN. Mayor libertad para contratar y despedir.

CTM. Aceptar cierto grado de flexibilidad en jornadas, descansos, cambios de turno, y horarios, siempre que sean acordados con el sindicato.

COPARMEX. Mayor libertad para despedir y contratar. Mayor movilidad en puestos de trabajo de los trabajadores.

FAT. Flexibilidad ligada a la remuneración y a la determinación bilateral en el trabajo.

11. EMPLEO:

PAN. Amplia la contratación de extranjeros de un 10% a 20%. Mas facilidades para contratos individuales.

CTM. Crear el Seguro de desempleo.

COPARMEX. Eliminar el precepto de rigidez de estabilidad en el empleo.

FAT. Garantía de estabilidad en el empleo. Seguro de desempleo. Regular más eficazmente la subcontratación y los derechos de los subcontratados.

CROC. Reafirmar el principio de estabilidad en el empleo.

12. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO :

PAN. Jornada de 40 horas a la semana a lograrse en tres años. La jornada máxima diaria será de nueve horas. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Dos días de descanso semanales, 15 días de vacaciones al año, aumentando dos días por cada cinco años. Sólo tres días de descanso obligatorio

PRD. Jornada de 40 horas a la semana con dos días de descanso que de preferencia sean sábado y domingo. La jornada diurna deberá comprender un descanso de media hora que será contado como tiempo efectivo de trabajo. No será obligación trabajar tiempo extraordinario ni dobles turnos. El límite del tiempo de horas extraordinarias será de 9 horas a la semana. Aumento de doce a catorce semanas de descanso por maternidad a las mujeres.

CTM. Jornada de 40 horas a la semana con pago de 58. Aumentar los periodos vacacionales.

COPARMEX. Jornada diaria flexible. Semanas de 48 horas. Reducir días festivos. Perfeccionar sistema de permisos e incapacidades.

Como hemos analizado, son varios los organismos e instituciones que proponen cambios a la Ley Federal del Trabajo. Si bien es cierto que cada propuesta presenta

diferentes puntos de vista, podemos concluir, que casi todas coinciden en hacer una revisión a los siguientes aspectos:

- Derecho al trabajo (empleo)
- Derecho a un salario satisfactorio de las necesidades del trabajador y su familia.
- Derecho a una jornada de trabajo que permita la integración social del trabajador.
- Derecho a la libertad de asociación.
- Derecho a la negociación y a la contratación colectiva.
- Derecho a la huelga.

A pesar de los esfuerzos realizados, creemos que ninguna propuesta abarca en su totalidad todos los derechos que deben considerarse en la legislación laboral, o que representen en realidad propuestas totalmente imparciales.

En este trabajo nos enfocamos exclusivamente al análisis de la Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo presentado por el partido Acción Nacional, en tanto que es la única institución que ha presentado explícitamente no solo un proyecto para la reforma de la Ley Federal del Trabajo, sino al artículo 123 Constitucional.

CONCLUSIONES

Aunque la Ley Federal del Trabajo declare que su finalidad es conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patrones, nosotros consideramos que a pesar de la lucha incesante de los trabajadores por la reivindicación de sus derechos a lo largo de la historia laboral de nuestro país, cada día es más grande la separación que existe entre ambos. Por un lado, los empresarios insisten en flexibilizar la legislación a su conveniencia para facilitar los despidos y dejar a un lado el corporativismo y obtener una mayor ganancia personal. Por el otro lado, el Movimiento Obrero, sigue sometido a la voluntad política y a la corrupción sindical que a todas luces, frena su sano desarrollo, haciéndose cada vez más evidente el divorcio entre el Movimiento Obrero y los propios trabajadores. Ante esto, el derecho laboral debe imponer a través de su legislación, una armonía entre ambos sectores y retomas su piedra angular: la justicia social.

A continuación se enumeran los aspectos en los que en nuestra opinión estamos a favor y en contra de la Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo:

1. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES:

Es acertada la división que se hace. Por un lado se establecen los principios y normas laborales y por el otro, se establecen quiénes son partes de la relación laboral. Con ello, nos parece que facilita la comprensión de cada uno de los rubros que no tienen por que entremesclarse.

a) Principios y Normas Laborales:

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se deje a un lado la discriminación a los extranjeros y se aumente 10% el margen de trabajadores no mexicanos.
2. En que a falta de disposición expresa en la Constitución, o en la Ley Federal del Trabajo y leyes laborales, se considere a los principios generales del Derecho del Trabajo, antes que a los principios Generales del Derecho, en tanto que atendiendo a que el Derecho laboral tiene una naturaleza social que lo distingue de los demás. Así como que se considere el principio de equidad en todo momento, y no en última instancia como lo hace la ley vigente.

No estamos de acuerdo con lo siguiente:

1. Que las leyes respectivas y tratados internacionales celebrados y aprobados sean aplicables siempre y cuando no contravengan los principios Generales del Derecho, en vez de aplicarse siempre y cuando beneficien al trabajador. Este precepto contraviene el espíritu eminentemente social de la ley vigente que busca la protección de la clase obrera.

DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO:

Disposiciones Generales:

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se permita celebrar contrato individual independientemente del contrato colectivo, pues así se pueden especificar situaciones particulares que no contempla el contrato colectivo.
2. En que se sustituyan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Social.
3. En que las deudas de los empleadores con sus trabajadores, devenguen intereses iguales a los de las tasas más altas de las instituciones bancarias.

No estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que la obligación de ratificar los convenios ante la J.C.A. se convierta en una mera opción de hacerlo. A nuestro parecer es indispensable darle el carácter de obligatoriedad por seguridad jurídica.
2. En que se permita la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios de cualquier actividad fuera de la República Mexicana. Creemos que se debe procurar que los menores de dieciocho años permanezcan con su familia en su lugar de origen, hasta que cumplan con el requisito de la mayoría de edad.

Duración de las Relaciones de Trabajo

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que por falta de estipulación expresa sobre la duración del contrato, ya no se sancione al patrón al considerarse forzosamente por tiempo indefinido, sino que sea

únicamente una presunción que admita prueba en contrario. Nos parece que esta propuesta acaba con el hecho de que el patrón siempre tenga la responsabilidad de probar esta circunstancia en casos de litigio.

2. En que se flexibilice la prestación de servicios en forma discontinua.

No estamos de acuerdo en los siguientes aspectos.

1. En que se establezca un periodo de prueba dentro del cual el empleador pueda dar por terminada la relación sin responsabilidad alguna, si a su juicio no son convenientes los servicios del trabajador. Nos parece que esta disposición contraviene el principio de estabilidad en el empleo. Asimismo, el trabajador adquiere los derechos que le consagra la ley laboral desde que inicia la prestación del servicio por lo que si un patrón despide a un trabajador sin justificar el hecho, será necesariamente un despido injustificado.

De La Suspensión de los Efectos de la Relación de Trabajo:

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se establezcan como causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo los siguientes:

- a) La enfermedad del trabajador que se pueda contagiar por el contacto normal con otras personas.
- b) La prisión preventiva del trabajador; independientemente de que exista sentencia absolutoria.
- c) Que se agregue la atención de citatorios expedidos por una autoridad del Estado.

No estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se derogue el artículo 44 de la ley vigente, referente a que el tiempo de servicio en la Guardia Nacional sea considerado como parte de la antigüedad en el trabajo; puesto que como ya hemos mencionado en el contenido de este trabajo, se trata de una obligación ciudadana que no debe ser castigada sino alentada

De La Rescisión de las Relaciones de Trabajo:

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se sustituya el vocablo “rescisión” por el de “terminación” pues como ya hemos analizado en este trabajo, este último es más adecuado a la terminología laboral. Así como establecer los términos “despido” y “retiro”.
2. En que se fusionen los capítulos IV (rescisión de las relaciones de trabajo) con el capítulo V (Terminación de las relaciones de trabajo) y se contemple en un solo capítulo todas las vías o causas de extinción de una relación de trabajo.

3. En que se extienda el pago de la prima de antigüedad a todos los trabajadores, y no solo a los de planta.
4. En que la prima de antigüedad se estipule en un 5% sobre el salario devengado a un fondo con aportaciones patronales, en lugar del importe de 12 días por año, pues resulta económicamente mas favorable para el trabajador y se evitan posibles insolvencias patronales.
5. En que el fondo constituido a favor de los trabajadores para determinar su prima de antigüedad genere intereses a su favor sin causar impuestos.
6. En que el trabajador tenga la libertad de disponer de su prima de antigüedad para la adquisición, construcción, reparaciones, ampliaciones o mejoras a su vivienda o a atención de emergencias.
7. En que se elimine el pago de los 20 días por año en virtud de establecer una prima de antigüedad más justa.
8. En que extienda el pago de un mes de salario a los casos de terminación de la relación de trabajo derivado de cualquier tipo de incapacidad o de la muerte del trabajador, circunstancia no prevista por el artículo 54 de la ley vigente.
9. En que se especifique el lapso de un año para que el trabajador pierda la protección derivada de su antigüedad, situación que no establece el artículo 161 de la ley vigente.
10. En que se elimine la reinstalación forzosa, en virtud de que en la mayoría de los casos se traduce en un nuevo despido.

No estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se establezca un periodo de prueba que deje sin efecto la fracción I del artículo 47 de la ley vigente.
2. En que se de la opción de entregar el aviso de despido directamente a la autoridad sin necesidad de que exista la negativa del trabajador, puesto que se presta a que los trabajadores sean víctimas de una inseguridad jurídica.
3. En que no se otorguen salarios vencidos cuando el trabajador opta por la reinstalación, pues como ya lo hemos mencionado, el trabajador tiene necesidad de percibir su salario mientras haya durado el conflicto.

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se especifique que las partes en cualquier momento puedan modificar de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas sin ser inferiores a los mínimos legales.
2. En que cuando se trate de relaciones de trabajo discontinuas, eventuales o en jornadas reducidas, tengan derecho a todas las prestaciones en forma proporcional , y no únicamente a los días de descanso, vacaciones y aguinaldo.
3. En que se el nombre de “tiempo de trabajo” al capítulo de “jornada de trabajo”, para que no se confunda con un día laborable.

4. En que se defina el concepto de jornada continua y discontinua pues la ley vigente no lo define.
5. En que se especifique que es el empleador quien designará el lugar de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa y su productividad. Dicha prerrogativa se deriva de su facultad de mando.
6. En que se aumente la prima dominical en un 50% .
7. En que se aumente el número de los días de vacaciones anuales al principio de la relación laboral a 15 días y se aumenten en dos días después de cada 5 años debiendo tener 10 días continuos por lo menos.
8. En que se aumente la prima vacacional a 100% y que se otorguen a mas tardar 90 días después de haber cumplido el año de antigüedad.
9. En que se aumente el aguinaldo de quince a treinta días al año.
10. En que se sustituya el pago quincenal por el catorcenal que resulta mas exacto y justo.

No estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se reduzca el tiempo de trabajo a 40 horas a la semana con dos días de descanso seguidos. Nos parece que México requiere un ritmo elevado de trabajo para mejorar en general la economía nacional.
2. En que se establezcan como días de descanso obligatorio únicamente tres[el 1° de mayo, 16 de septiembre y 25 de diciembre. Creemos que los días de descanso obligatorios tienen como fin que el trabajador participe en las conmemoraciones de éstos días. Asimismo, se debe respetar el principio de que los trabajadores no están obligados a prestar servicio en sus días de descanso.

De la Participación Comunitaria en las utilidades de la Empresa:

No estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que la legislación laboral pretenda regular materia corporativa, siendo que ésta corresponde a las leyes mercantiles, o en su caso a las leyes civiles cuando se trate de sociedades o asociaciones civiles.
2. En que se recurra a la figura del fideicomiso para resolver el destino que se le dará al fondo correspondiente a los trabajadores, pues esta institución resulta onerosa y a la larga no es conveniente.
3. En que se cree una nueva forma de acciones para los trabajadores que les den derechos de administración y dirección en la empresa, pues en nuestra opinión, esto daría pie no a una colaboración honesta entre trabajadores y empresarios, sino una serie de conflictos entre los mismos.

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES:

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que la capacitación y adiestramiento se convierta en una obligación tanto para el patrón como para el trabajador, y no solo para el patrón como lo establece la LFT. Con ello esta reforma pretende conjuntar esfuerzos a fin de lograr una mayor productividad.
2. En que se permita presentar los planes y programas de productividad capacitación y adiestramiento para su aprobación, en cualquier momento, y no necesariamente dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.
3. En que los derechos de preferencia para ingresar, ascender, o realizar cualquier movimiento de puesto, sean determinados libremente por los contratos colectivos. Asimismo, a falta de estipulación expresa se considerarán como factores de preferencia en primer lugar la capacidad, luego la antigüedad, y por último la nacionalidad mexicana. Con esta reforma, se elimina la obligatoriedad de estar sindicalizado y se le da primacía a la capacidad. Como ya hemos mencionado, la modernización e industrialización del país, requiere ante todo gente capacitada con mentalidad competitiva.
4. En que las vacantes para trabajos eventuales, sean cubiertas libremente por el empleador salvo que el contrato colectivo disponga otra cosa. Con ello, se elimina el llamado "escalafón ciego".

SITUACIONES ESPECIALES

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se agreguen a este titulo, la situación de las madres trabajadoras, los menores, los trabajadores de confianza, el trabajo a domicilio y la industria familiar, en tanto que sin ser estrictamente trabajos especiales, presentan problemas que no se resuelven con las condiciones generales.
2. En que se permita a la madre trabajadora cambiar parte del descanso pre-natal por el descanso post-natal, pues el recién nacido requiere de más atención y cuidados durante este periodo.
3. En que se permita a la madre trabajadora. cambiar los dos periodos de media hora para la lactancia, por una reducción de una hora de su jornada, fijándose en seis meses esta situación especial. Consideramos de gran importancia estas reformas, pues se debe atender y proteger a la madre trabajadora y su bebe, atendiendo a razones biológicas y sociales para la conservación de la familia.
4. En que se establezca para que los menores trabajadores un periodo semestral para disfrutar de sus vacaciones, y se le aumenten de dieciocho a veinticuatro días anuales. Esta reforma atiende a las necesidades tanto físicas como mentales de los menores.

No estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que la propuesta de reforma vuelve a caer en el mismo error en que está la ley vigente, al conceptualizar a las funciones de confianza como aquellas de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de otros trabajadores cuando tengan el carácter de general. Es decir, que de nuevo se presta a una contradicción que la categoría de trabajador de confianza no depende de la designación que se le de al puesto, y en otro párrafo, supedita

las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización a que tengan un carácter general.

DE LOS TRABAJOS ESPECIALES

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se encuadre en el capítulo de autotransporte a los ferrocarrileros, y se prohíba fijar el salario en base a la distancia recorrida.
2. En que los trabajadores del campo sean inscritos en un registro especial a cargo de la Inspección del Trabajo para así tener un control más estricto de que se cumplan debidamente las normas en el campo, pues este sector sigue siendo el más marginado de nuestro país.
3. En que se flexibilice el concepto de agentes de comercio y no se requiera el carácter de su permanencia.
4. En que se regule el caso en el que un deportista desee separarse de su club durante la vigencia del contrato y tiene que "comprar su carta" para poder contratar con otro club, lo que provoca que se le ponga un precio estratosférico a fin de imposibilitar la operación. En este caso, se propone que el trabajador devuelva a la empresa que lo contrató, una parte proporcional del valor de la transferencia que hubiese pagado la empresa. Esta propuesta da una solución justa para ambas partes y soluciona el problema no previsto por la ley vigente.
5. En que se prohíba expresamente impedir a un deportista contratar con cualquier empleador.

No estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que la propuesta de reforma , amplíe de uno a tres meses el tiempo durante el cual se puede despedir libremente a un trabajador doméstico, pues como ya hemos analizado, es demasiado tiempo para que no reciba salario.
2. En que la propuesta no establezca expresamente la seguridad social obligatoria para los trabajadores domésticos, pues en la práctica se ven totalmente desprotegidos.

DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se permita a los trabajadores constituir cualquier tipo de sindicato, además de los establecidos en la ley.
2. En que se permita a los extranjeros formar parte de las mesas directivas de los sindicatos, siempre y cuando se respete una mayoría de miembros mexicanos. En este sentido no encontramos una justificación en la ley para discriminar a los extranjeros de dichas actividades.
3. En que la Iniciativa incluya una nueva forma de representación de los trabajadores efectivamente representativa de la mayoría, a través de los delegados de personal o comités de empresa. A nuestro parecer, estos nuevos organismos rompen con las

manipulaciones que hacen unos cuantos del sindicato de la administración y detentación de los contratos colectivos de trabajo.

4. En que se puedan modificar las condiciones de trabajo independientemente de la existencia previa de un contrato colectivo o contrato-ley, pues dicha modificación obedece a las necesidades imperantes de la empresa y sus trabajadores, y no a formalismos pre- establecidos

No estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que la Iniciativa de reforma elimine el requisito de que los trabajadores deban de estar en servicio activo para su constitución, pues desde nuestro punto de vista es esencial que los trabajadores estén desempeñando sus actividades para determinar sus necesidades y proteger sus intereses.
2. En que se elimine del texto de la ley vigente, la prohibición para los sindicatos de intervenir en asuntos religiosos o ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. En nuestra opinión, esta eliminación, puede suscitar que el objetivo del sindicato se desvirtúe.
3. En que el proyecto de reforma elimine de la ley vigente, el requisito del registro del sindicato, así como de su negativa ante la STPS. Nos parece que este procedimiento es esencial para que exista una fiscalización por parte de la autoridad, sin desvirtuar en absoluto el principio de libertad de asociación.
4. En que se elimine la referencia a los contratos colectivos y contratos-ley, y se sustituya el término por el de pacto colectivo, pues como ya hemos expuesto en el cuerpo de este trabajo, se desvirtúa su naturaleza jurídica.

DERECHO DE HUELGA

Estamos de acuerdo en los siguiente aspectos:

1. En que la Iniciativa contemple el desistimiento unilateral de la huelga estallada.
2. En que se compruebe de manera escrita la voluntad de la mayoría de los trabajadores, pues como es sabido quien emplaza a huelga es el secretario general del sindicato, sin ser aprobado necesariamente por la mayoría.
3. En que la calificación de legitimidad o ilegitimidad de la huelga se haga en un procedimiento sumarísimo, y que se sustituyan los prolongados incidentes de inexistencia.
4. En que se sustituya el precepto de huelga justificada por causas imputables al patrón, por un procedimiento de imputabilidad a petición de cualquiera de las partes, pues de esta manera se estudia detalladamente el caso, y no únicamente se atribuye la responsabilidad injustificadamente al patrón.
5. En que se establezca que tratándose de huelguistas que presten servicios esenciales para la comunidad no prestan sus servicios, podrán ser llamados otros trabajadores. Esto tiene la clara intención de no entorpecer los servicios esenciales a los que tiene derecho la comunidad.
6. En que se determine expresamente responsabilidades económicas y penales por huelgas decretadas con falsificación de documentos, así como cuando los huelguistas se funden

en hechos notoriamente falsos. Con ello, se pretende acabar con una práctica que es tan común en nuestro país y que causa tanto daño.

7. En que los trabajadores comuniquen al empresario su declaración de ir a huelga por medio de un escrito que establezca el plazo de pre-huelga; el plan de la huelga con la duración y extensión de la suspensión de labores; así como el objeto de la huelga. Nos parece mas sencilla y efectiva esta forma de llevar a cabo una huelga, permitiendo a las partes una mayor libertad de solucionar sus conflictos sin la directa intervención de la autoridad y solo a solicitud voluntaria de alguna de las partes.
8. En que después de un mes de huelga cualquiera de las partes pueda someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social. Con ello se pretende dar un tiempo razonable a las partes para llegar a un acuerdo, y en caso de no hacerlo, acudir a las autoridades jurisdiccionales para no alargar indefinidamente el conflicto.

RIESGOS DE TRABAJO

Estamos de acuerdo en los siguientes aspectos:

1. En que se haga una revisión del concepto de accidente de trabajo, puesto que la ley vigente confunde el precepto de accidente con la lesión que en sí misma es el resultado del accidente y no el accidente en sí.

No estamos de acuerdo en lo siguiente:

1 En que la Iniciativa suprima la excepción de la responsabilidad patronal referentes a los casos de embriaguez del trabajador, que consuma narcóticos o drogas; si la lesión es provocada intencionalmente o que la incapacidad resulte de una riña o intento de suicidio, pues nos parece absurdo que el patrón responda por conductas claramente imputables al trabajador y que deba este ser responsable de sus propias negligencias.

PRESCRIPCION

Estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que la Iniciativa aclare la diferencia entre la acción material de separarse, de la acción procesal de demandar.
2. En que se conceda el mismo plazo de dos meses a los trabajadores que sean separados o se separen por causas imputables al empleador. Nos parece acertada esta propuesta, en tanto que en ambos supuestos se presentan las mismas conductas ya sea por parte del empleador o del trabajador.
3. En que se suprima el plazo de 2 años para las acciones para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo; así como la de los beneficiarios en caso de muerte o riesgo de trabajo. Nos parece que para estos supuestos es suficiente el plazo de un año, no así para reclamar la ejecución de un laudo que requiere un plazo de 2 años.

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIO SOCIAL

Estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que se sustituya por completo las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Social dependientes del Poder Judicial, de carrera, y por lo tanto inamovibles salvo responsabilidad y bien pagados. En este orden de ideas, consideramos que el actual sistema de administración de justicia en el ámbito laboral a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ineficaz e ineficiente por su total dependencia económica y política con el Poder Ejecutivo, así como la evidente parcialidad de los representantes que la integran, que impiden una correcta aplicación de la justicia al caso concreto.

PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que la Iniciativa suprima el presente título por considerar que estaría mejor ubicado en alguna ley reglamentaria o reglamento interior.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

Estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que únicamente se sustituya el término “patrón” por el de “empleador” y lo demás no se modifique.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que se agreguen al texto de la ley los principios de economía, concentración y sencillez como principios generales del procedimiento.
2. En que la Iniciativa defina con mayor precisión la subsanación de la demanda incompleta del trabajador y sus consecuencias
3. En que desaparezcan por completo las llamadas pruebas instrumental de actuaciones y presuncional, pues desde nuestro punto de vista , resulta absurdo pedirle al juez algo que de suyo está obligado a considerar en el caso de la instrumental, y en el caso de la presuncional , ésta resulta una consecuencia y no una prueba en sí.
4. En que la Iniciativa incluya un nuevo capítulo de la prueba “declaración de parte” mediante la cual se establezca un libre interrogatorio entre las partes sin formulismos de confesión, con la finalidad de aportar nuevos elementos para ser valorados y acercarse más a la verdad de los hechos.

5. En que la Iniciativa incluya nuevos documentos de prueba como el telefax, grabaciones de T.V., fotografías, películas o cualquier otro medio adecuado de reproducción documental, pues como es sabido la ley debe adecuarse a los avances tecnológicos.
6. En que se proponga que la audiencia inicial del procedimiento ordinario conste únicamente de dos etapas: la conciliatoria, y la de demanda y excepciones, con el propósito de que al cierre de la segunda etapa, el juez distribuya la carga de la prueba y que el demandado pueda contestar por escrito antes de la segunda audiencia y no se encuentre en desventaja.
7. En que se suspenda la audiencia de demanda y excepciones en caso de que el demandado reconviniera, para así darle oportunidad al actor de considerar tal situación, y hacer su contestación por escrito.
8. En que se otorgue el término de 15 días a la parte afectada antes de que se le ejecute la sentencia del laudo, esto se hace con el propósito de que el afectado pueda pedir amparo.
9. En que se agregue a los procedimientos especiales, aquellos relativos a la oposición, formación o reforma de los sindicatos.
10. En que se elimine el requisito de que los peritos sean mexicanos, puesto que en nuestra opinión resulta absurdo negarle la posibilidad a un extranjero de que aporte nuevas técnicas o conocimientos a la ciencia pericial.

No estamos de acuerdo en lo siguiente:

1. En que la Iniciativa suprima la referencia de que se desecharán las preguntas que lleven implícita la contestación, ya que se tiene que aclarar y descalificar esta situación para no provocar que los testigos caigan en confusión.

Hoy en día nuestro marco normativo laboral no es del todo adecuado a las expectativas y a las condiciones de nuestro tiempo. Subsisten atrasos, vicios y carencias que afectan la procuración y la impartición de la justicia que en la mayoría de los casos repercute en los grupos sociales más vulnerables. El proyecto de Iniciativa de Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el PAN representa un buen esfuerzo por mejorar la legislación laboral que como ya hemos analizado, se encuentra rezagada, sin embargo contiene todavía algunos aspectos que en nuestra opinión merecen una segunda consideración.

El Derecho en sí mismo, y en este caso, nuestro Derecho Laboral, requiere actualizarse y adecuarse permanentemente. México requiere de una nueva Ley Federal del Trabajo que recoja las aspiraciones, demandas y propuestas de los trabajadores del campo y de la ciudad, de los jóvenes y las mujeres, de las comunidades indígenas y los grupos populares, de los científicos e intelectuales, de los maestros, los estudiantes, los empresarios y de la población en general, para enfrentar los retos del nuevo milenio.

BIBLIOGRAFIA:

OBRAS CONSULTADAS:

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. México. Trillas, 1991.

BETANCOURT PARRA, María Guadalupe. El Pacto de Solidaridad Económico: Un Caso de Concertación del Estado Mexicano. México, Fondo de Cultura Económica, 1990.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Editorial Harla, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires Editorial Omeba, 1968.

CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Económica y Social de México. México. Editorial Porrúa, 1985.

DAMM ARNAL, Arturo. En la Antecámara del TLC: El Mercado Común Norteamericano y la Nueva mentalidad Empresarial Mexicana. México, 1992.

DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. México. Editorial Porrúa, 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México. Editorial Porrúa, 1994.

EMMERICH, Ernesto Gustavo. Las Políticas Salinistas : Balance a Mitad del Sexenio. México Editorial Casa Abierta al Tiempo, 1993.

GULLEN ROMO, Héctor El Sexenio de Crecimiento Cero. México. ERA, 1990.

LASTRA LASTRA, José manuel, El Derecho Sindical. México. Editorial Porrúa, 1991.

LEDESMA LUNA, Matilde. Los Empresarios y el Cambio Político. México. UNAM. Colección Problemas de México. ERA, 1992.

PALMA TREJO, Alejandro El Pacto de Solidaridad Económico de 1987. Antecedentes, Características y Resultados. México. ARIES, 1988.

PAZOS, Luis. Hacia Donde va Salinas. México. Editorial Diana, 1992.

PAZOS, Luis. Libre comercio México-EUA. Mitos y Hechos. México. Editorial Diana, 1993.

PAZOS, Luis. Radiografía de un Gobierno. Exitos y Fracazos del sexenio 1976-1982.
México. Editorial Diana, 1972.

VELAZQUEZ VALENCIA, Arturo. El Pacto de Solidaridad Económico. La Nueva
Correlación de Fuerzas México. UNAM. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 1995.

VILLA AGUILERA, Manuel. A Quién le Interesa la democracia en México Crisis del
Intervencionismo Estatal y Alternativas del Pacto Social. México. UNAM, 1992.

LEGISLACION CONSULTADA:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial
Porrúa. 1999.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia
Ortega. Editorial Sista, 1997.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba
Barrera. Editorial Porrúa. 1996.

REVISTAS CONSULTADAS:

CAVAZOS FLORES, Baltazar. "La Indispensable Modernización y Actualización de Nuestra LFT de 1970". ARS IURIS- México. Universidad Panamericana. Núm. 19 (oct. 98).

OTRAS FUENTES:

Poder Ejecutivo Federal. "Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994". México. Secretaría de Programación y Presupuesto. 1989.

Poder Ejecutivo Federal. "Plan Nacional de Desarrollo 1994-200". México. Secretaría de Programación y Presupuesto. 1994.

Senado de la República Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional. "Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo". México, julio 1995.

Partido de la Revolución Democrática (PRD) Propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, s/f México 1998.

Federación Sindical de Empleados de Bienes y Servicios (FESEBES) ; Documento presentado al pleno de secretarios generales de la FESEBES, 21 de Julio de 1997 y Anteproyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, FESEBES, s/f.

Confederación de Trabajadores de México (CTM) , ‘El porqué rechazamos las propuestas laborales del sector privado para el sexenio 1994-2000 CTM Juan S Millan Mineo Marzo de 1994 Comentarios a las propuestas de la COPARMEX, Periódico CTM, 6 de Marzo de 1991.

Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) ; Anteproyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en México. COPARMEX, México, 1990.

Frente Auténtico del Trabajo (FAT), Los siete componentes de la reforma laboral en México. documento entregado a los candidatos presidenciales, México 1994.

Acuerdo Nacional para Elevar la Calidad y la Productividad y Acuerdo de Principios de la Nueva Cultura Laboral firmado en 1996 ANEPC PNCL.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS CONSULTADAS:

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. México Trillas, 1991.

BETANCOURT PARRA, María Guadalupe. El Pacto de Solidaridad Económico: Un Caso de Concertación del Estado Mexicano. México. Fondo de Cultura Económica, 1990.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Editorial Haria, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires. Editorial Omeba, 1968.

CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Económica y Social de México. México. Editorial Porrúa, 1985.

DAMM ARNAL, Arturo. En la Antecala del TLC. El Mercado Común Norteamericano y la Nueva mentalidad Empresarial Mexicana. México, 1992

DE BUEN, Nestor Derecho del Trabajo. México. Editorial Porrúa, 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México. Editorial Porrúa, 1994.

EMMERICH, Ernesto Gustavo. Las Políticas Salinistas : Balance a Mitad del Sexenio. México. Editorial Casa Abierta al Tiempo, 1993.

GULLEN ROMO, Héctor El Sexenio de Crecimiento Cero. México. ERA, 1990.

LASTRA LASTRA, José manuel, El Derecho Sindical México. Editorial Porrúa, 1991.

LEDESMA LUNA, Matilde. Los Empresarios y el Cambio Político. México. UNAM. Colección Problemas de México. ERA, 1992.

PALMA TREJO, Alejandro El Pacto de Solidaridad Económico de 1987. Antecedentes, Características y Resultados México. ARIES, 1988.

PAZOS, Luis Hacia Donde va Salinas México. Editorial Diana, 1992.

PAZOS, Luis. Libre comercio: México-EUA. Mitos y Hechos. México. Editorial Diana, 1993.

PAZOS, Luis. Radiografía de un Gobierno. Exitos y Fracasos del sexenio 1976-1982. México Editorial Diana. 1972.

VELAZQUEZ VALENCIA, Arturo. El Pacto de Solidaridad Económico. La Nueva Correlación de Fuerzas. México. UNAM. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 1995.

VILLA AGUILERA, Manuel. A Quién le Interesa la democracia en México. Crisis del Intervencionismo Estatal y Alternativas del Pacto Social. México. UNAM, 1992.

LEGISLACION CONSULTADA:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa. 1999.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega. Editorial Sista, 1997.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. 1996.

REVISTAS CONSULTADAS:

CAVAZOS FLORES, Baltazar. "La Indispensable Modernización y Actualización de Nuestra LFT de 1970". ARS IURIS: México. Universidad Panamericana. Núm. 19 (oct. 98).

OTRAS FUENTES:

Poder Ejecutivo Federal. "Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994". México. Secretaría de Programación y Presupuesto, 1989.

Poder Ejecutivo Federal. "Plan Nacional de Desarrollo 1994-200". México. Secretaría de Programación y Presupuesto, 1994.

Senado de la República Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional. "Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo". México, julio 1995.

Partido de la Revolución Democrática (PRD) Propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, s/f México 1998.

Federación Sindical de Empleados de Bienes y Servicios (FESEBES) ; Documento presentado al pleno de secretarios generales de la FESEBES, 21 de Julio de 1997 y Anteproyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, FESEBES, s/f.

Confederación de Trabajadores de México (CTM) , "El porqué rechazamos las propuestas laborales del sector privado para el sexenio 1994-2000. CTM Juan S. Millan Mineo. Marzo de 1994: Comentarios a las propuestas de la COPARMEX, Periódico CTM, 6 de Marzo de 1991.

Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) ; Anteproyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en México. COPARMEX, México, 1990.

rente Auténtico del Trabajo (FAT), Los siete componentes de la reforma laboral en México, documento entregado a los candidatos presidenciales, México 1994.

Acuerdo Nacional para Elevar la Calidad y la Productividad y Acuerdo de Principios de la Nueva Cultura Laboral firmado en 1996 ANEPC PNCL.