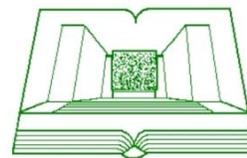




Cámara de Diputados
LXII Legislatura



Dirección General de
Servicios de Documentación,
Información y Análisis

“REFORMA INTEGRAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

*Estudio Comparativo de las principales propuestas de los
Grupos Parlamentarios del PAN, PRI y PRD,
presentada en la LXI Legislatura*

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

Lic. Sandra Valdés Robledo
Asistente de Investigación

Septiembre, 2012.

“REFORMA INTEGRAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”
***Estudio Comparativo de las principales propuestas de los Grupos
Parlamentarios del PAN, PRI y PRD, presentada en la LXI Legislatura***

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	2
Resumen Ejecutivo	3
I. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo	4
II. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en vigor	8
III. Iniciativas presentadas en la LXI Legislatura para reformar la Ley Federal del Trabajo	13
Datos Generales de las Iniciativas	14
IV. Comparativo de Coincidencias y Divergencias entre la Iniciativas de Reforma Integral a la Ley Federal del Trabajo Presentadas en la LXI Legislatura a la Cámara de Diputados por los Grupos Parlamentarios del PAN, PRD y PRI	16
Cuadros Comparativos de Temas coincidentes de las tres iniciativas presentadas por los Grupos Parlamentarios del PAN, PRD y PRI en Materia Laboral	17
Conclusiones Generales	67
Fuentes de Información	71

INTRODUCCIÓN

Ante la serie de problemáticas que viene presentando el mercado de trabajo mexicano, durante la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados, las principales fuerzas políticas (PAN, PRI y PRD), presentaron ante el Pleno, iniciativas que pretenden una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, y a través de las cuales se busca dar respuesta a esa serie de problemáticas como son el exceso de demanda y escasa oferta laboral, partiendo para ello de diversos ejes rectores.

Solo por mencionar algunas de las propuestas de los diferentes Grupos Parlamentarios, el Grupo Parlamentario del PAN, plantea cinco ejes rectores: Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos; Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos; Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral; Fortalecer la transparencia y la democracia sindical y Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.

El PRD considera tres ejes principales: El alcance real de la protección de los intereses de los asalariados; La necesidad de adaptar los procesos productivos a las presiones competitivas y La urgencia de mejorar las condiciones de trabajo y salarios.

Por su parte, la iniciativa del PRI señala que la reforma debe atenderse respetando los principios del Derecho al Trabajo establecidos en el artículo 123 Constitucional y los cuales resume en tres principios básicos: El carácter tutelar de los derechos de los trabajadores; La garantía de estabilidad en el empleo; y la irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores.

Con el objeto de identificar y comparar tanto las coincidencias como las diferencias entre las figuras en materia laboral contenidas en cada uno de los proyectos presentados por los Grupos Parlamentarios antes mencionados, se elaboró el presente trabajo, tomando como base los datos relevantes obtenidos de anteriores análisis comparativos que en su momento se realizaron en lo individual:¹

- *Análisis de la Iniciativa que propone reformar de manera integral la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD (Primera, Segunda y Tercera Parte).*
- *Análisis de la Iniciativa que propone una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Grupo Parlamentario del PAN (Primera y Segunda Parte).*
- *Estudio Comparativo del Texto vigente y Texto propuesto de reformas presentadas a la Ley Federal del Trabajo a cargo de los Diputados Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 Diputados del Grupo Parlamentario del PRI.*

¹ Todas las investigaciones relacionadas con los análisis que se señalan, pueden ser encontradas en la siguiente dirección en Internet: http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi_actual.htm

RESUMEN EJECUTIVO

Como consecuencia de los trabajos comparados que se realizaron por la Subdirección de Análisis de Política Interior, con relación a las iniciativas presentadas en materia laboral, por los Grupos Parlamentarios del PAN, PRD y PRI, y con la finalidad de presentar de manera concentrada dichas propuestas, se presenta para su difusión el presente comparativo que contiene los siguientes rubros:

- Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en donde se establece con el objeto de conocer cuántas leyes ha tenido la República Mexicana en materia laboral.
- El segundo apartado establece el número de reformas que sufrido la Ley Federal del trabajo y su contenido.
- En un tercer apartado se establecen el número de iniciativas que se han presentado en la LXI Legislaturas destacando las tres presentadas por las principales fuerzas mayoritarias en la Cámara de Diputados, y las cuales constituyen el objeto del presente estudio.
- En un cuarto apartado y de manera comparativa se presentan los tópicos más relevantes de las iniciativas señalando los datos más relevantes, las figuras que se incorporan y en resumen los temas en los cuales coinciden y divergen las iniciativas.

Dentro de los principales tópicos laborales que se abordan están los siguientes:

- | | | |
|---------------------------|-------------------------|--------------------------|
| - Finalidad de la Ley; | - Incorporación del | - Representantes de los |
| - Productividad; | Concepto de Trabajo | Trabajadores y de los |
| - Salario Mínimo; | Decente; | Patrones; |
| - El interés social en el | - Capacitación y | - Trabajo en Régimen |
| ámbito laboral; | Adiestramiento; | de Subcontratación; |
| - Modalidades de | - Principios que norman | - Labores o tareas |
| Contratación Individual; | las relaciones | conexas o |
| - Hostigamiento Sexual; | laborales; | complementarias; |
| - Trabajos Especiales; | - Salarios Vencidos; | - Salario; |
| - Relaciones Colectivas; | - Obligaciones de | - Antigüedad; |
| de Trabajo; | Trabajadores y | - Preferencia y ascenso; |
| - Huelga; | Patrones; | - Trabajo de Mujeres; |
| - Autoridades del | - Sindicatos; | - Trabajo de Menores; |
| Trabajo y Servicios | - Federaciones y | - Derecho Procesal del |
| Sociales; | Confederaciones; | Trabajo. |
| | - No Discriminación; | |

I. ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Desde su texto original la Constitución Federal de 1917, en el artículo 123 Constitucional² ha marcado las pautas para regular el Derecho del Trabajo,³ así como elevarlo a rango Constitucional, entre las disposiciones que en la materia alberga este artículo se ubican aquellas relativas a:

- Duración de la jornada de trabajo;
- Trabajo de menores;
- Trabajo de las mujeres;
- Salario mínimo;
- Horas extras;
- Derecho al descanso;
- Responsabilidades de patronos y trabajadores;
- Derecho a huelga;
- Contrato de trabajo;
- Condiciones de trabajo;
- Vivienda.

Con relación a las leyes o normas secundarias que regularían la materia del trabajo, en la Constitución de 1917 se determinó originalmente a través del artículo 123, que a la letra señala:

“Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:
...”

Como es de observarse, tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados contaron con facultades para expedir leyes en materia de trabajo, sin embargo, con la primera reforma a este artículo dicha facultad les fue retirada bajo argumentos que afirmaban que sólo algunos de los Estados habían expedido leyes del trabajo tan semejantes, disímolas y hasta contradictorias que hacían imposible la

² Este artículo Constitucional ha sufrido 23 reformas, la primera fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929 y la última fue publicada el 24 de agosto de 2009, afectando el primer párrafo de la fracción IV del apartado B.

³ Originalmente el texto del artículo 123 Constitucional regulaba lo concerniente a todos los trabajadores, con las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, dicho artículo se divide en dos Apartados, el A que regula todo contrato de trabajo (obrerros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, etc.) y el B, que establece las bases para regir a los trabajadores de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales. Dicho apartado fue reglamentado en principio a través del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue abrogado a través de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, publicada el 28 de diciembre de 1963 en el Diario Oficial de la Federación.

conurrencia, tal y como se señalaba en la exposición de motivos de la iniciativa que da origen a esta reforma:

"... el constituyente de 1917 no tuvo una visión completa de conjunto ni se dio cuenta perfecta de la necesaria unidad económica de la República, al considerar que las leyes obreras secundarias podrías producir benéficos resultados con solo sujetarlas a las bases generales que él estableció.

"Por circunstancias especiales conocidas de todos, sólo algunos Estados de la República han expedido leyes del trabajo, y éstas tan semejantes, disímolas y a veces contradictorias, que por sí solas harían imposible, por la natural concurrencia económica, el desarrollo integral y armónico de la industria nacional.

"Si se considera, además, que un número considerable de industrias por su propia naturaleza afectan a la economía general del país, tales como las de transportes terrestres y marítimos, las mineras y las de hidrocarburos, y que deben estar sujetas a las mismas normas económicas y legislativas de producción, no se concibe que pudiera existir para ellas tantas leyes del trabajo como Estados tiene la República.

"Por lo que se refiere a las industrias consideradas como locales, por no afectar, como las de otras, de una manera absoluta a la economía general del país, es también perjudicial sin duda colocarlas bajo diversos estatutos o legislaciones, porque la industria huiría de los Estados de normas legislativas más estrictas hacia aquello en que estas normas lo fuesen menos, estableciéndose así una diferencia económica y política entre ellos, de consecuencia perjudiciales para la nación.

"En todos los Estados de la República y proviniendo de los factores esenciales de la producción, "capital, trabajo y consumidor", se han presentado frecuentemente, ya en convenciones de unos y otros, ya en convenciones mixtas, iniciativas en las que se pide de todas las autoridades de la República su colaboración para que se expida un Código del Trabajo reglamentario del artículo 123 constitucional, que rija en todo el país.

"Se ha sentido tanto esta necesidad, sobre todo en lo que se refiere a las industrias que afectan la economía general del país, que el Gobierno Federal se vio precisado a establecer Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, para procurar sujetar a una sola regla las dificultades que en materia del trabajo se presentaban en esas industrias en distintos Estados de la República.

"El Ejecutivo, no cree, sin embargo, que sea necesaria una federalización absoluta de la materia del trabajo, sino que sólo debe ser la federalización completa, en lo que afecta a las industrias de índole general de que ya se ha hablado, y juzga que, si bien respecto a las industrias locales deben regir las mismas normas de legislación, deberá dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados, con respecto a su soberanía, en los términos que determine la ley reglamentaria."⁴

Por lo tanto, la facultad de expedir leyes en materia de trabajo quedó únicamente en el Congreso de la Unión tal y como se constata con dicha reforma, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 6 de septiembre de 1929, en donde además se reforma también la fracción X del artículo 73 quedando de la siguiente manera:

"Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

.....

X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La

⁴ *Diario de los Debates*, Legislatura XXXIII, Año I, Periodo Extraordinario, México, Jueves 25 de Julio de 1929, Número de Diario 1, Versión electrónica, consultada el 24 de julio de 2012, en la siguiente dirección: <http://cronica.diputados.gob.mx/>

aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a Ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.”

La aplicación de las leyes del trabajo se otorgó a los Estados en sus respectivas jurisdicciones con excepción a lo relativo a Ferrocarriles, empresas de transporte amparadas a concesión federal, minería e hidrocarburos y a trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas.

La anterior reforma dio origen a la primera Ley Federal del Trabajo⁵ la cual constó de once Títulos y 685 artículos distribuidos de la siguiente manera:

<p style="text-align: center;">TÍTULO PRIMERO</p> <p style="text-align: center;">Disposiciones Generales (art. 1-16)</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO SEGUNDO</p> <p style="text-align: center;">Del Contrato de Trabajo</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p>Del Contrato Individual de Trabajo (art. 17-41)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p>Del Contrato Colectivo de Trabajo (art. 42-67)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p>De las horas de trabajo y de los descansos legales (art. 68-83)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p>Del salario (art. 84-98)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V</p> <p>Del salario mínimo (art. 99-100)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI</p> <p>Del Reglamento Interior de Trabajo (art. 101-105)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII</p> <p>Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad (art. 106-110)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII</p> <p>De las obligaciones de los patrones (art. 111-112)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IX</p> <p>De las obligaciones de los trabajadores (art. 113-114)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO X</p> <p>De la modificación de los contratos de trabajo (art. 115)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO XI</p> <p>De la suspensión de los contratos de trabajo (art. 116-120)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO XII</p> <p>De la rescisión de los contratos de trabajo</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO OCTAVO</p> <p>De las autoridades del trabajo y de su competencia</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p>De las autoridades en general (art. 334-335)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p>De las Juntas Municipales de Conciliación (art. 336-341)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p>De las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje (art. 342-351)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p>De las Juntas Federales de Conciliación (art. 352-357)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V</p> <p>De las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (art. 358-366)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI</p> <p>De la elección de representantes obreros y patronales ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje (art. 367-401)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII</p> <p>De los inspectores del trabajo (art. 402-406)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII</p> <p>De la Procuraduría de la Defensa del Trabajador (art. 407-413)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IX</p> <p>De las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y del procedimiento para fijarlo (art. 414-428)</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO X</p> <p>De las competencias (art. 429-439)</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO NOVENO</p> <p>Del procedimiento ante las Juntas</p>
---	---

⁵ Esta Ley fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de agosto de 1931, durante el mandato presidencial de Pascual Ortíz Rubio.

<p style="text-align: center;">(art. 121-125) CAPÍTULO XIII De la terminación de los contratos de trabajo (art. 126-128) CAPÍTULO XIV De los domésticos (art. 129-131) CAPÍTULO XV De los trabajadores en el mar y vías navegables (art. 132-173) CAPÍTULO XVI Del trabajo ferrocarrilero (art. 174-189) CAPÍTULO XVII Del trabajo en el campo (art. 190-205) CAPÍTULO XVIII De las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio (art. 206-217) TÍTULO TERCERO Del contrato de aprendizaje (art. 218-231) TÍTULO CUARTO De los sindicatos (art. 232-257) TÍTULO QUINTO De las coaliciones, huelgas y (art. 258-283) TÍTULO SEXTO De los riesgos profesionales (art. 284-326)</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I Disposiciones generales (art. 440-485) CAPÍTULO II De las Recusaciones (art. 486-499) CAPÍTULO III De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación (art. 500-510) CAPÍTULO IV De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje (art. 511-559) CAPÍTULO V De las providencias precautorias (art. 560-565) CAPÍTULO VI De las tercerías (art. 566-569) CAPÍTULO VII De los conflictos de orden económico (art. 570- 583) CAPÍTULO VIII De la ejecución de los laudos (art.584-648) TÍTULO DÉCIMO De las responsabilidades TÍTULO UNDÉCIMO De las sanciones (art. 673-685) TRANSITORIOS PRIMERO AL DÉCIMOCUARTO</p>
---	---

II. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR

La Ley Federal del Trabajo que actualmente rige en México fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, por el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Gustavo Díaz Ordaz. Con esta Ley se abrogó a la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.⁶

Desde su entrada en vigor a la fecha, esta Ley ha sufrido 25 reformas:

Fecha de publicación de las reformas en DOF, artículos afectados y presidente Constitucional que la promulgó	Contenido de las reformas
<p><u>9 de abril de 2012.</u> (Arts. 126, fracción VI; 407; 409; 411, primer párrafo; 415, fracción I; 419, fracciones II y IV; 512-E; 531; 539-A, segundo párrafo; 549, fracción III; 622; 623; 625, segundo párrafo; 633; 637, fracción II; 650; 656; 660, fracciones V y IX; 661; 663; 668; 669, fracción II; 670; 674, fracción I; 709, fracción I, inciso b); 845, fracción II, inciso b), y 1008) Felipe de Jesús Calderón Hinojosa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar todos aquellos artículos que hacen referencia a las Secretarías de Estado, cuya denominación fue modificada, y al Gobierno del Distrito Federal en lo conducente; así como eliminar la mención de los departamentos administrativos que ya no tienen vigencia.⁷
<p><u>17 de enero de 2006</u> (Art. 74) Vicente Fox Quesada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece que tres de los días de descanso obligatorios ya establecidos se recorren para quedar de la siguiente manera: al primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; al tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo y el 20 de noviembre para conmemoración del aniversario de la Revolución Mexicana al tercer lunes de noviembre.
<p><u>23 de enero de 1998</u> (Art. 189, 216 y 612, fracción I) Ernesto Zedillo Ponce de León</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece que los trabajadores que laboren en buques, los tripulantes y el Presidente de la Junta deberán ser mexicanos por nacimiento y no deberán adquirir otra nacionalidad.
<p><u>21 de enero de 1988</u> (Art. 15, 42, 91-96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561-571, 573, 574, 676-681 y 1004) Miguel de la Madrid Hurtado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se eliminan las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos.
<p><u>22 de diciembre de 1987</u> (Se adiciona la fracción IX al artículo 74) Miguel de la Madrid Hurtado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorporan como descansos obligatorios los días que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

⁶ Salvo los artículos 71 y 87 referentes respectivamente al descanso semanal que de preferencia deberá ser el domingo y al pago del aguinaldo, y el artículo 80 referente a la prima vacacional, todo el resto de la Ley entró en vigor. Esta Ley se conformó por 685 artículos y en su artículo Decimocuarto Transitorio se estableció que las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaciones de los Estados en materia de trabajo las expedidas por el Congreso de la Unión.

⁷ Junto con esta Ley se hacen cambios a 76 leyes más con el mismo objetivo.

<p style="text-align: center;"><u>13 de enero de 1986</u> (Art. 141, fracción I, 145) Miguel de la Madrid Hurtado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorpora a los trabajadores con incapacidad parcial permanente cuando ésta sea del 50% o más y a los que sufren invalidez definitiva, para que sean sujetos de la entrega total de los depósitos constituidos en el Fondo Nacional de la Vivienda. • Se incorpora la definición de incapacidad total permanente.
<p style="text-align: center;"><u>30 de diciembre de 1983</u> (Art. 141) Miguel de la Madrid Hurtado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se regulan las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, señalando los casos en que podrán ser devueltos en su totalidad y cuando se aplicarán a la amortización de un crédito.
<p style="text-align: center;"><u>30 de diciembre de 1983</u> (Arts. 153-K, primer párrafo, 153-P, fracción II; 153-Q, fracción VI; 153-T; 153-U, primer párrafo y 153-V, segundo párrafo, del Capítulo III Bis, del Título Cuarto; 538; 539, primer párrafo; 539-A, 539-B, primer párrafo; 539-C; 539-D y 539-E del Capítulo IV del Título Once.) Miguel de la Madrid Hurtado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se suprime a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y toma sus funciones directamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
<p style="text-align: center;"><u>31 de diciembre de 1982</u> (Art. 570) Miguel de la Madrid Hurtado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entre otras reformas, se establece la fijación de los salarios mínimos cada año.⁸
<p style="text-align: center;"><u>22 de octubre de 1982</u> (Se adiciona el Artículo 13 Transitorio) José López Portillo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A través de esta adición se facultó a las Comisiones Regionales y Nacional de Salarios Mínimos para que establecieran el incremento de salarios mínimos generales, del campo y profesionales vigentes; estableciendo el procedimiento a seguir para llevar a cabo dicha nivelación.
<p style="text-align: center;"><u>7 de enero de 1982</u> (Se reforman los arts. 97 fracción III; 110, fracción III; 136, 141 fracciones IV, V y VI; y 143) José López Portillo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorpora como causal para que el salario mínimo sea objeto de compensación, descuento o reducción el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. • Se establece cómo se integra el salario y los conceptos que no se tomarán en cuenta para las aportaciones que deberán hacer las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda.
<p style="text-align: center;"><u>20 de octubre de 1980</u> (Se adiciona el Capítulo XVII del Título Sexto) José López Portillo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se adiciona al Título Sexto el Capítulo XVII, denominado Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, mediante el cual se establecen disposiciones generales; se define lo que es un Trabajador Académico; se regulan las jornadas de trabajo; el salario, el tipo de contrataciones, el procedimiento de huelga; se determina que serán las Juntas Especiales las competentes para conocer sobre los asuntos o conflictos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.
<p style="text-align: center;"><u>4 de enero de 1980</u> (Se modifican los Títulos Catorce,</p>	<p>Se hicieron modificaciones en materia procedimental a los Títulos:</p>

⁸ Anteriormente se fijaban cada dos años.

<p>Quince y Dieciséis) José López Portillo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Catorce sobre Derecho Procesal del Trabajo en materia de: principios procesales; capacidad y personalidad; competencias; impedimentos y excusas; actuación de las Juntas; términos procesales; notificaciones; exhortos y despachos; incidentes; acumulación; de las pruebas; de las resoluciones laborales; revisión de los actos de ejecución; providencias cautelares; procedimientos ante las Juntas de Conciliación; procedimiento ordinario antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje; procedimientos especiales; procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica; procedimiento de Huelga. • Quince sobre los Procedimientos de Ejecución en materia de: disposiciones generales; embargo; remates; procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito; procedimientos paraprocesales o voluntarios. • Dieciséis sobre Responsabilidades y sanciones.
<p><u>28 de abril de 1978</u> (Se reforman los artículos: 3º., 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 a 887 y 891, así como la denominación del Capítulo IV, Título Once. Se adicionan: Capítulo III Bis del Título Cuarto que comprende los artículos 153-A a 153-X, y con los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F.) José López Portillo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecieron reformas en materia de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas.
<p><u>30 de diciembre de 1977</u> (Se adiciona un Capítulo al Título Sexto) José López Portillo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se adicionó el Capítulo XVI al Título Sexto denominado Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad, comprendiendo nuevas definiciones como Médico Residente, Unidad Médica Receptora de Residentes, Residencia; los derechos y obligaciones especiales de Médicos Residentes; causas especiales de rescisión y terminación de la relación de trabajo.
<p><u>2 de julio de 1976</u> (Art. 28, 97, 103 Bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 770, 771) Luis Echeverría Álvarez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorporan reformas a diversos artículos en materia de prestaciones a trabajadores mexicanos en el extranjero, con el objeto de que se les otorgue el derecho a una vivienda digna y decorosa. • Se establecen disposiciones en materia de descuentos al salario mínimo para el pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores; disposiciones en materia de formulación de objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público: • Se establecen disposiciones en materia de reparto de utilidades y en materia procedimental.
<p><u>31 de diciembre de 1975</u> (Art. 87 y 501 fracciones III y IV) Luis Echeverría Álvarez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se estableció el derecho al pago de aguinaldo para los trabajadores que no hubieren cumplido el año de servicios al día de la liquidación de éste, independientemente de que se encontraran laborando o no. • Elimina la disposición que establecía que si el trabajador

	<p>hubiera mantenido relaciones de concubinato con varias personas, ninguna de éstas tendría derecho a la indemnización en caso de muerte del trabajador.</p>
<p><u>7 de febrero de 1975</u> (Art. 527) Luis Echeverría Álvarez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se amplía la competencia de la Autoridades Federales para aplicar las normas de trabajo a la Industria de Fabricación y Ensamble de Vehículos Automotrices; Industria de Productos Químico-Farmacéuticos y Medicamentos; Industria de Celulosa y Papel; la Industria de Aceites y Grasas Vegetales; Industria Empacadora y Enlatadora de Alimentos; La Industria Embotelladora de Refrescos: Aguas Naturales y Aguas Gaseosas.
<p><u>31 de diciembre de 1974</u> (Se reforman los artículos 5, fracciones IV y XII; 133, fracción I; 154; 155; 159; 166; 167; 170, fracción I; 423, fracción VI; 501, fracciones III y IV. Se adiciona la fracción XXVII al artículo 132; el enunciado Título Quinto se adiciona con un Título Quinto Bis; se suprimen en su enunciado los capítulos I y II del Título Quinto y se derogan los artículos 168 y 169) Luis Echeverría Álvarez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen disposiciones en materia de trabajo de menores y en materia de maternidad
<p><u>24 de diciembre de 1974</u> (Art. 95) Luis Echeverría Álvarez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se eliminan del artículo 95 las causales por las cuales las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijarían los salarios mínimos profesionales. Dejándoles para su ejercicio dicha facultad independientemente de la causa por la cual deberían fijarlos.
<p><u>24 de diciembre de 1974</u> (Arts. 547, fracción VI, 600, fracción VI; 643, fracción IV; 890) Luis Echeverría Álvarez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece como causa especial de responsabilidad de los Inspectores del trabajo; como obligación de las Juntas Federales de Conciliación; como faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales; obligación de los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación, denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial y de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores, cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general. Asimismo, se establecieron las penas con las que serán castigados quienes incurran en dicha responsabilidad.
<p><u>23 de diciembre de 1974</u> (Arts. 531; 601; 622; 623; 633; 637, fracción II; 650; 656; 659; 660, fracciones V y IX; 661; 663; 668; 669, fracción II; 670; 674, fracción I, 742, fracción I, inciso b); 887) Luis Echeverría Álvarez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toda vez que desaparecen los Territorios Federales quedando única y exclusivamente Estados o Entidades Federativas, se establecen reformas con objeto de armonizar las leyes que hacen mención a éstos y eliminarlos de su redacción.
<p><u>30 de Septiembre de 1974</u> (Reformas a los arts. 561, Fracción V; 570; Fracciones I y II del 571; Fracciones III y V del 573; Adiciones a los artículos: 399 bis; 419 bis; fracción VII del 450;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se previó la revisión de los contratos colectivos y contratos ley en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria, señalando que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 30 y 60 días antes del cumplimiento de uno y dos años transcurridos de la celebración respectivamente. • Se establece como uno de los objetos de la huelga: exigir la

fracciones VI y VII del 561) Luis Echeverría Álvarez	revisión de los salarios contractuales que se vienen señalando.
<u>9 de enero de 1974</u> (Arts. 90, 97, 103, 103 Bis, 110 y 132) Luis Echeverría Álvarez	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorpora como causal para que el salario mínimo sea objeto de compensación, descuento o reducción el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. • Se crea el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. • Se establece como obligación de los patrones hacer las deducciones y enterar los descuentos a las instituciones bancarias o al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo.
<u>24 de abril de 1972</u> (Arts. 97, 110, 136-151, 782) Luis Echeverría Álvarez	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen los lineamientos para que el trabajador ejerza el derecho a una vivienda, tal como lo mandata la Constitución. • Se crea el Fondo de Vivienda para los Trabajadores. • Se establece la obligación de hacer las aportaciones al Fondo de Vivienda para los Trabajadores.

Como podrá observarse la mayor parte de las reformas hechas a la Ley Federal de Trabajo vigente, se dieron durante el régimen presidencial de Luis Echeverría Álvarez con 10 reformas, seguido por José López Portillo y Miguel de la Madrid con 6 reformas cada uno y durante los sexenios de Ernesto Zedillo y Vicente Fox sólo se dio una reforma con cada uno. Durante el periodo presidencial de Felipe Calderón Hinojosa sólo se ha hecho una reforma, y ésta ha sido con el objeto de actualizar todos aquellos artículos que hacen referencia a las Secretarías de Estado, cuya denominación fue modificada así como al Gobierno del Distrito Federal en lo conducente; además de eliminar la mención que se hacía de los departamentos administrativos que ya no tienen vigencia.

III. INICIATIVAS PRESENTADAS EN LA LXI LEGISLATURA PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De acuerdo a la base de datos de la Gaceta Parlamentaria⁹, Durante la LXI Legislatura han sido presentadas por los diversos Grupos Parlamentarios que conforman la Cámara de Diputados un total de 164 iniciativas con el objeto de reformar la Ley Federal del Trabajo, presentadas por los siguientes sujetos facultados para ello:

QUIÉN PRESENTA	No. de iniciativas presentadas
Grupos Parlamentarios:	
• Partido Revolucionario Institucional (PRI)	92
• Partido de la Revolución Democrática (PRD)	29
• Partido Acción Nacional (PAN)	20
• Partido del Trabajo (PT)	9
• Partido Nueva Alianza (NA)	8
• Convergencia	2
Minutas del Senado	1
Congresos de los Estados:	-
• Baja California	2
• Coahuila	1
• Chihuahua	2
• Michoacán	1
• Querétaro	1
TOTAL	168

Del total de iniciativas sólo dos fueron dictaminadas positivamente por la Cámara de Diputados:

- Una que fue rechazada por el Senado y en la cual se proponía como excepción días de descanso obligatorios para el mes de noviembre con motivo de los festejos del centenario de la Revolución Mexicana, y
- La otra aumentar el derecho la hora de lactancia de las madres trabajadoras, fomentando así la lactancia. Asimismo, prevé la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, considerando que la leche materna debe ser el alimento exclusivo durante los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año.

Con excepción de estas dos iniciativas, el status de las restantes es de “turnadas a Comisión”. Independientemente de lo anterior cabe señalar que del total de las iniciativas destacan tres, por pretender una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, así como por estar suscritas por todo el Grupo Parlamentario, en el caso de dos de ellas:

⁹ Página de la Gaceta Parlamentaria. Dirección en Internet: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

• **Datos Generales de las Iniciativas:**

Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la iniciativa
Número 3218-II, jueves 10 de marzo de 2011.	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Diputados Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 diputados del Grupo Parlamentario del PRI .	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 150 días, otorgada el jueves 26 de mayo de 2011, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.
Número 2992-IV, martes 20 de abril de 2010.	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Francisco Hernández Juárez, PRD.	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social. Returnada el jueves 15 de diciembre de 2011, con base en el artículo sexto transitorio del Reglamento de la Cámara de Diputados. Prórroga otorgada el jueves 23 de febrero de 2012, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.
Número 2971-VI, jueves 18 de marzo de 2010. (678)	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. José Gerardo de los Cobos Silva, PAN; a nombre propio y de diversos diputados del PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Returnada el miércoles 9 de marzo de 2011, con base en el artículo sexto transitorio del Reglamento de la Cámara de Diputados. Prórroga por 150 días, otorgada el jueves 26 de mayo de 2011, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

Como se observa las iniciativas fueron presentadas por las tres principales fuerzas que conformaron la LXI Legislatura en la Cámara de Diputados.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo cuenta con dieciséis Títulos y 1010 artículos, de los cuales las propuestas pretenden reformar, modificar, derogar o adicionar de la siguiente manera:

PAN	PRI	PRD
Con excepción de los Títulos Trece al Dieciséis, aborda todos los demás. Modificando, reformando,	En este caso debe destacarse que los únicos títulos que no afecta son el Octavo, Décimo, y Décimo Sexto. Modificando, reformando, derogando	Hace propuestas en todos los títulos. Modificando, reformando, derogando o adicionando

derogando o adicionando 400 de los 1010 artículos que conforman la Ley.	o adicionando 200 de los 1010 artículos que conforman la Ley.	600 de los 1010 artículos que conforman la Ley.
---	---	---

Fuente: El economista.¹⁰

En el caso de la Iniciativa del PAN sus propuestas parten de cinco ejes rectores:

1. Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos;
2. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos;
3. Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral;
4. Fortalecer la transparencia y la democracia sindical;
5. Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.

La Iniciativa del PRD considera tres ejes principales:

1. El alcance real de la protección de los intereses de los asalariados que dependerá de: la vigencia del principio de legalidad, de la plena ciudadanía de los trabajadores y de la promoción de organizaciones sindicales autónomas, representativas, democráticas y con presencia y capacidad de interlocución real en el ámbito productivo. Igualmente descansará en instituciones -como los jueces laborales, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo;
2. La necesidad de adaptar los procesos productivos a las presiones competitivas se atenderá ofreciendo todas las oportunidades de una auténtica flexibilidad negociada que responda a las innovaciones tecnológicas y organizativas y a los cambios de los mercados sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando un reparto justo de sacrificios y beneficios;
3. La urgencia de mejorar las condiciones de trabajo y salarios, reconociendo a los trabajadores condiciones y posibilidades que se encuentran plasmadas en la contratación colectiva o que ya forman parte de los regímenes laborales en otros países de la región, con economías y niveles de desarrollo semejantes o aun menores de los que hoy tiene México.

Por su parte, la iniciativa del PRI señala que la reforma debe atenderse respetando los principios del Derecho al Trabajo establecidos en el artículo 123 Constitucional y los cuales resume en tres principios básicos:

1. Su carácter tutelar de los derechos de los trabajadores;
2. La garantía de estabilidad en el empleo;
3. La irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores.

¹⁰ *Dejan en el abandono la reforma laboral y la Comisión del Trabajo*, María del Pilar Martínez, El Economista, 18 de marzo de 2012, [en línea], fecha de consulta 22/junio/2012, en: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2012/03/18/dejan-abandono-reforma-laboral-comision-trabajo>

IV. CUADRO COMPARATIVO DE COINCIDENCIAS Y DIVERGENCIAS ENTRE LA INICIATIVAS DE REFORMA INTEGRAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADAS EN LA LXI LEGISLATURA A LA CAMARA DE DIPUTADOS POR LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DEL PAN, PRD Y PRI

A fin de conocer más a detalle lo que se propone sea derogado, modificado o incorporado a la regulación del derecho laboral, a continuación se presentan las coincidencias y divergencias que se observan con relación a la estructura de la Ley:

Título	PAN	PRI	PRD
TITULO PRIMERO: Principios Generales	X	X	X
TITULO SEGUNDO: Relaciones Individuales de Trabajo	X	X	X
TITULO TERCERO: Condiciones de Trabajo	X	X	X
TITULO CUARTO: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	X	X	X
TITULO QUINTO: Trabajo de las Mujeres	X	X	X
TITULO QUINTO BIS: Trabajo de los Menores	X	X	X
TITULO SEXTO: Trabajos Especiales	X	X	X
TITULO SEPTIMO: Relaciones Colectivas de Trabajo	X	X	X
TÍTULO OCTAVO: Huelgas.	X	-	X
TITULO NOVENO: Riesgos de Trabajo	X	X	X
TÍTULO DÉCIMO: Prescripción.	X	-	X
TITULO ONCE: Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales	X	X	X
TITULO DOCE: Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	X	X	X
TÍTULO TRECE: Representantes de los Trabajadores y de los Patrones	-	X	X
TÍTULO CATORCE: Derecho Procesal del Trabajo	-	X	X
TÍTULO QUINCE: Procedimientos de Ejecución	-	X	X
TÍTULO DIECISÉIS: Responsabilidades y Sanciones.	-	-	X

CUADRO COMPARATIVO DE TEMAS COINCIDENTES DE LAS TRES INICIATIVAS PRESENTADAS POR LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DEL PAN, PRD Y PRI EN MATERIA LABORAL

FIGURA	PAN	PRI	PRD
Trabajo decente	X	(Trabajo digno)	X
Igualdad sustantiva	-	-	X
No discriminación	X	X	X
Subcontratación	X	X	(No lo define, sólo contempla la responsabilidad solidaria)
Hostigamiento sexual	(Acoso sexual)	X	(Violencia sexual)
Acciones afirmativas	-	-	X
Trabajo de menores	X	X	-
Trabajo de mexicanos en el extranjero.	X	-	-
Modalidades de contratación	X	X	X
Salarios vencidos	X	X	-
Labores conexas o complementarias	X	X	X
Días de descanso contractuales	X	X	X
Salarios	X	X	X
Salarios Mínimos	X	-	X
Utilidades	X	X	X
Productividad	X	X	X
Capacitación	X	-	X
Preferencia, antigüedad y ascenso en el trabajo	X	X	X
Trabajo de mujeres	X	-	X
Derechos reproductivos	-	-	X
Licencia de Paternidad	-	X	X
Trabajo de menores	X	X	X
Trabajos especiales	X	X	X
Juntas de conciliación	X	X	X
Huelga	X	-	X

Seguridad e Higiene	X	X	X
Procuración de Justicia	X	-	
Servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento	X	X	X
Inspección del trabajo	X	-	X
Comisión Nacional de Salarios Mínimos	-	-	X
Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo	-	-	X
Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	-	-	X
Juntas de Conciliación (eliminación)	X	X	X
Juntas de Conciliación y Arbitraje	X	X	(eliminación)
Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	X	X	(eliminación)
Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	X	X	X
Representantes de los Trabajadores y de los Patrones	X	X	X
Jueces Laborales	-	-	X
Derecho Procesal del Trabajo	X	X	X
Pruebas	X	X	X
Procedimientos especiales	X	X	-
Conflictos individuales de seguridad social	X	X	-
Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica	X	X	X
Procedimiento de Huelga	X	X	X
Procedimientos de ejecución	X	X	X
Sanciones y responsabilidades	X	-	X

Cabe señalar y aclarar que a pesar de encontrar coincidencias generales en cuanto a que las tres iniciativas abordan un mismo tema, se puede observar que lo hacen en muchos casos, sobre todo el PRD, en vertientes distintas. Por otro lado, se podrán observar grandes coincidencias entre las iniciativas del PAN y el PRI.

• **Finalidad de la Ley**

LEY VIGENTE	PAN	PRI	PRD
Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.	Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.	Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio, la justicia social y condiciones remuneradoras, productivas y armónicas en las relaciones entre trabajadores y patrones.	Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como a garantizar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.

• **Incorporación del Concepto de Trabajo Decente**

PAN	PRI	PRD
<p>Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva</p>	<p>El principio rector de las relaciones laborales es el del trabajo digno, adoptado a nivel internacional y que comprende remuneración adecuada, diálogo y acuerdo tripartita, prestaciones justas, normas no discriminatorias, seguridad en el empleo, formación profesional continua, fortalecimiento sindical y negociación colectiva y empleo de calidad y en cantidad suficiente.</p>	<p>Se incorpora la definición de trabajo decente mismo que contiene elementos y derechos humanos y sociales aplicados al ámbito laboral, tales como:</p> <p>Respeto a la dignidad humana; no discriminación; Acceso a la Seguridad Social. Derecho a un salario remunerador; Derecho a la capacitación continua; Condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; Respeto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como: libertad de asociación, autonomía y libertad sindical, huelga y contratación colectiva; Derecho a la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadoras y trabajadores ante el patrón (perspectiva de género), definiendo a ésta.</p>

El concepto de trabajo decente fue dado a conocer por primera vez en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999,¹¹ al respecto se pueden encontrar nuevos elementos que algunas de las iniciativas abonan a las definiciones propuestas:

¹¹ Ghai, Dharam, *Trabajo decente. Concepto e indicadores*, en: Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, [en línea], fecha de consulta 06/agosto/2012. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

OIT	PAN	PRI	PRD
Empleo	Dignidad humana	Seguridad en el empleo	Respeto a la dignidad humana
Protección Social	Seguridad social	Prestaciones justas	Acceso a la Seguridad Social
Diálogo Social	---	Diálogo y acuerdo tripartita	---
Derechos de los Trabajadores	Salario remunerador	Remuneración adecuada	Salario remunerador
---	Capacitación continua	Formación profesional continua	Capacitación continúa
---	No discriminación	Normas no discriminatorias	No discriminación
---	Seguridad e higiene	Empleo de calidad y en cantidad suficiente	Seguridad e higiene
----	Libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva	Fortalecimiento sindical y negociación colectiva	Libertad de asociación, autonomía y libertad sindical, huelga y contratación colectiva
---	---	---	Igualdad sustantiva o de hecho de los trabajadores ante el patrón (perspectiva de género)

- **No Discriminación**

Entre las coincidencias y divergencias que en materia de criterios considerados como prácticas de discriminación que incorporan las tres propuestas, se encuentran:

LEY VIGENTE	PAN	PRI	PRD
Origen étnico	X	X	X
Género	X	X	X
Preferencia sexual	X	X	X
Discapacidad	X	X	X
Condición social	X	X	X
Religión	X	X	X
Doctrina Política	X	X	-
Opiniones	X	X	X
Estado Civil	X	X	X
Condiciones de	-	-	X

salud			
Embarazo	-	-	X
Responsabilidades familiares	-	-	X
Otros	-	-	X

Cabe destacar que la propuesta del PRD hace una distinción sobre discriminación, incorporando dos conceptos:

- La Discriminación directa es la situación que trata de manera diferente a la trabajadora en razón de los motivos señalados en la fracción anterior y el resultado es perjudicial en relación a un trabajador que se encuentra en una situación que sea comparable;
- La Discriminación indirecta es cualquier disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que colocan a la trabajadora en situación de desventaja particular en razón de los motivos señalados en la fracción primera o que tenga como resultado consecuencias desiguales y/o perjudiciales para esta, con respecto a las condiciones imperantes para un trabajador.

• **El interés social en el ámbito laboral**

PAN	PRI	PRD
Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales , la productividad y la calidad en el trabajo , así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.	Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad en el trabajo , así como los beneficios que éstas deban generar tanto para los trabajadores como para los patrones.	Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los factores de la producción , así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

Como se observa, en las tres iniciativas se hace hincapié en la productividad, la calidad del trabajo y los beneficios que se deben derivar de éstas. Además, la iniciativa del PAN prevé considerar de interés social la certificación de competencias laborales.

- **Principios que norman las relaciones laborales**

La iniciativa del PRD propone como principios de orden público para normar las relaciones laborales:

- a) El pleno respeto a la dignidad de la persona humana en el seno de las relaciones laborales;
- b) La libertad, autonomía y democracia sindicales;
- c) La contratación colectiva como proceso normativo complementario de las leyes laborales;
- d) La promoción y preservación del empleo.

- **Trabajo en Régimen de Subcontratación**

Conocido con otras acepciones bajo: Tercerización laboral, trabajo temporal, *outsourcing*, intermediarismo, se contempla este régimen de contratación en las iniciativas de los Grupos Parlamentarios del PAN y del PRI con la siguiente definición:

Ley Vigente	PAN	PRI
<p>Art. 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.</p>	<p>“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados”.</p>	<p>“El trabajo en régimen de subcontratación es el realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto”.</p>

Otros elementos que contempla la propuesta del PAN con relación a la subcontratación son:

- Formalidades, el contrato que se celebre entre la persona física o moral beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito. La empresa

beneficiaria tendrá la obligación de cerciorarse que el contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores;

- Presunción, se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores.

Sobre el mismo tema la propuesta del PRD, sólo se establece: la responsabilidad solidaria de los patrones que utilicen en su empresa trabajadores proporcionados por otro patrón con relación a las obligaciones contraídas con aquellos.

• **Modalidades de Contratación Individual**

Modalidad	Duración del Contrato	Derechos del Trabajador	Derechos del Patrón
Por temporada (PAN):			
Por periodo a prueba:	- No excederá de 30 días en contrataciones por tiempo indeterminado o que excedan de 180 días. - Se extenderá hasta 180 días cuando se trate de puestos de dirección o administrativos.	Disfrutar del salario de la categoría o puesto que se desempeñe.	Dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad , sino acredita el trabajador su competencia.
Por capacitación inicial	- Prestación de servicios subordinados, - Por un periodo determinado - Bajo la dirección y mando del patrón. - Hasta de 3 meses o hasta de 6 meses cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración de la empresa, o para desempeñar labores técnicas profesionales o especializadas.	- Disfrutar del salario de la categoría o puesto que se desempeñe. - Adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado	Dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad , sino acredita el trabajador su competencia.
Por temporada (PRI):			
Por capacitación inicial	- Prestación de servicios subordinados. - Por un periodo determinado. - Bajo la dirección y mando del patrón. - Hasta de 3 meses o hasta de 6 meses cuando se trate de puestos de dirección,	➤ Salario de acuerdo a la categoría o puesto que desempeñe. ➤ Pago de prestaciones devengadas a la fecha en que	Dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad, sino acredita el trabajador su competencia.

	gerenciales o de administración de la empresa, o para desempeñar labores técnicas profesionales o especializadas.	se termine la relación laboral de no ser contratado.	
Por periodo de prueba. (Para el caso de trabajo indeterminado)	No excederá de 30 días salvo que se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración en los que se extenderá hasta 180 días.	<ul style="list-style-type: none"> • Salario de acuerdo a la categoría o puesto que desempeñe. • Pago de prestaciones devengadas a la fecha en que se termine la relación laboral de no ser contratado. 	Dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad, sino acredita el trabajador su competencia.

Tanto en la iniciativa del PAN como la del PRI, en los casos de contratación por capacitación inicial y periodo a prueba, los contratos se harán por escrito, serán improrrogables y no podrán aplicarse o repetirse en la misma persona ni aplicarse dentro de la misma empresa o establecimiento al mismo trabajador simultánea o sucesivamente ni en más de una ocasión. Concluidos los periodos en caso de subsistir la contratación o de obtener el puesto la relación laboral se considerará por tiempo indeterminado.

Modalidad	Duración del Contrato	Derechos del Trabajador	Derechos del Patrón
Por tiempo indeterminado (PRD):			
Discontinuo:	Se desarrolla de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.	Los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.	---
Continuo	---	---	---
Por tiempo indeterminado (PAN y PRI):			
Discontinuo:	Cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.	Los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.	
Continuo	Generalmente es el que se contrata.	-	

- **Salarios Vencidos**

La Ley en vigor contempla que el pago de los salarios vencidos se haga desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. Las iniciativas en los casos del PAN y del PRI proponen limitar el pago de éstos desde la fecha del despido hasta por el periodo máximo de 6 meses y un año respectivamente. La iniciativa del PRD no contempla nada al respecto:

PAN	PRI	PRD
El pago de los salarios vencidos sólo sean computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de seis meses , y que si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de nueve meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.	Se limita el pago de salarios vencidos que se generen por despido injustificado hasta por el término de un año contado a partir de la fecha del despido.	---

- **Labores o tareas conexas o complementarias**

PAN	PRI	PRD
Se establecerían como un deber de los trabajadores como parte de su labor principal, y se entenderían como tales, aquellas relacionadas permanente y directamente, con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo, o que habitualmente realice el trabajador. Los trabajadores recibirán la compensación salarial correspondiente.	Las relacionadas permanente y directamente con las señaladas en los contratos individuales y colectivos y que no impliquen una modificación sustancial del objeto del contrato. El sindicato o los trabajadores podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente.	EL patrón y el Sindicato o en su defecto los trabajadores podrán convenir en el desarrollo de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.

Cabe destacar que de ser aprobado en sus términos, para la determinación de lo conexo o lo complementario, se prestaría a juicios subjetivos de lo que abarcarían tales actividades.

- **Productividad**

PAN	PRI	PRD
De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores (CAPÍTULO III Bis)	De la capacitación, adiestramiento y productividad de los Trabajadores (CAPÍTULO III Bis)	Productividad y reparto de beneficios (CAPÍTULO VII Bis)
Es el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover su competitividad y sustentabilidad, e incrementar los ingresos y el bienestar de los trabajadores.	Es el resultado de un sistema que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.	Es el resultado cuantitativo y cualitativo de la actividad productiva en relación a los factores invertidos, comprendiendo también el conjunto de condiciones que influyen sobre dicho resultado, entre los que se encuentran los siguientes: inversión, tecnología, planeación y organización del trabajo, capacitación de los trabajadores y de las gerencias de las empresas, ambiente laboral, administración, seguridad e higiene, calidad de vida, condiciones de trabajo y reparto de los beneficios.

Con relación al tema de productividad, las tres iniciativas persiguen al incorporar esta figura, obtener como resultado la optimización de los recursos materiales, tecnológicos, humanos y financieros con los que cuenta la empresa, señalando en los casos de las iniciativas del PAN y del PRI que en primer lugar será para promover la competitividad y sustentabilidad de la misma y en segundo lugar para incrementar los ingresos de los trabajadores. Además, en el caso de las iniciativas del PRD y PAN se vela por mejores de condiciones de trabajo como ambiente laboral, seguridad e higiene, calidad de vida, capacitación de los trabajadores y el reparto de beneficios.

PAN	PRD
De la capacitación, adiestramiento y productividad de los Trabajadores (Capítulo. III Bis)	Productividad y reparto de beneficios (Capítulo. VII Bis)
Establecer programas para elevar la productividad de la empresa, los que tendrán entre otros por objeto: hacer un diagnóstico objetivo junto	Facultad de trabajadores, sindicatos y patrones para definir e instrumentar las medidas necesarias en materia de productividad.

con los trabajadores sobre la situación de productividad de la empresa; mejorar las condiciones de trabajo y medidas de seguridad e higiene; adecuar las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la productividad de la empresa.	
Requisitos que deberán cumplir los programas de productividad: - La metodología a seguir para diagnosticar y medir la productividad; - La manera en cómo se evaluarán los avances en el cumplimiento de los programas; acciones específicas para aumentar la productividad; - Procedimientos para determinar los beneficios de los trabajadores por el aumento de productividad.	Contenido de los programas: Resultados de los diagnósticos; medidas a adoptar; actividades de capacitación; mecanismos para determinar beneficios obtenidos.
Los Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad tendrán entre otras facultades para: Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad; Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad.	Se faculta a las Cámaras Sectoriales para proponer, a través del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, recomendaciones sobre el incremento de los salarios profesionales en el sector, vinculados con los indicadores de productividad.
	Los patrones proporcionarán a trabajadores y sindicatos la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión.

• **Capacitación y Adiestramiento**

En materia de capacitación y adiestramiento destaca lo siguiente:

PAN	PRI	PRD
Objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.	La capacitación y el adiestramiento sea una obligación de las empresas cualquiera que sea su actividad; al convertirse en obligación ésta se extiende al trabajador.	Sobre equidad de género pero en materia de capacitación, se propone adoptar medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones de igualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho.
Organismos especializados e instructores independientes, impartan capacitación y adiestramiento, previa autorización y registro ante autoridad competente	---	Se establece la incorporación de cuotas de empleo equitativas a través de los planes y programas de capacitación a fin de garantizar el acceso a determinados puestos de trabajo.

A través del adiestramiento se dará a conocer a los trabajadores sobre los riesgos y peligros en el desempeño de su trabajo y sobre las normas en materia de salud, higiene y medio ambiente.	---	Creación de oportunidades de capacitación y adiestramiento para trabajadores por tiempo u obra determinada , garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.
Obligación recibir capacitación y adiestramiento.	---	---

• **Salario**

En materia de salarios destacan nuevas modalidades de pago como el salario por unidad de tiempo; el pago por hora; el pago de salarios a través de medios electrónicos como el depósito en cuenta bancaria, tarjetas de débito, etc. prácticas que de hecho ya se vienen dando, y que de ser aprobadas las iniciativas quedarían reguladas dentro de la Ley, cubriendo un vacío legal que actualmente se observa. Por otro lado, la iniciativa del PRD propone incrementar el aguinaldo anual para que sea de 30 días de salario y no de 15 como actualmente se otorga.

PAN	PRI	PRD
Salario por unidad de tiempo , el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal.	La suspensión del pago del salario, podrá ocurrir sólo en caso de contingencia sanitaria declarada por autoridad competente en materia de salud y en cuyo caso la Secretaría de Trabajo y Previsión Social tomará las medidas para proteger y asegurar el salario.	Salario igual a trabajos de igual valor , para labores desempeñadas por mujeres con funciones, conocimientos, tareas, habilidades y destrezas similares al realizado por los hombres aunque sea con denominación diferente. Para llevar a cabo la valoración del trabajo, se pretenden establecer sistemas de evaluación del trabajo .
Pago de salario , a través de: depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico, alternativas sin costo para el trabajador.	Pago de salarios a través de: depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico.	Pago de salarios a través de: depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito o crédito, transferencias o cualquier otro medio electrónico, alternativas sin costo para el trabajador.
---	---	Se incorpora a la integración del salario: los bonos, incentivos u otras compensaciones por productividad.
---	---	Cualquier diferencia salarial entre trabajo de igual valor será considerada como

		discriminación indirecta.
---	---	Se propone que el aguinaldo anual sea equivalente a 30 días de salario y no a 15 días como actualmente se otorga.

• **Salario Mínimo**

PAN	PRI	PRD
Se propone derogar el descuento de cuotas sindicales de los salarios de los trabajadores.	Fijar salario mínimo considerando el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).	Aumento anual de salarios mínimos conforme a la evolución del INPC. La Cámara de Diputados y la Comisión Permanente en periodos de receso llevarán a cabo la revisión e incremento, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
---	Para fijar el importe del salario además de tomar en consideración la cantidad y la calidad del trabajo también se observarán aspectos sobre productividad.	Fecha para fijar los salarios mínimos: diciembre de cada año, y para comenzar a regir el 1 de enero del año siguiente.
---	---	Eliminar las áreas geográficas para que, el salario mínimo que podrá ser general o profesional, se aplique en todo el territorio nacional.
---	---	Eliminar el descuento del 1% del salario mínimo (en vigor) que se le hace al trabajador que adquirió una casa-habitación a través de un crédito del INFONAVIT, y que se destina para gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional.
---	---	Las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato colectivo sectorial, podrán descontarse de los salarios.

• **Obligaciones de Trabajadores y Patrones**

Dentro de las obligaciones de los patrones se incorporan las siguientes:

PAN	PRI	PRD
<p>a) Obligaciones: Aplicar, fijar visiblemente y difundir las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo a efecto de prevenir accidentes y enfermedades; adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral; y que en caso de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, se cuente con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad; principalmente.</p> <p>b) Prohibiciones: Impedir la formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; Realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y que no sea despedida una trabajadora o coaccionada directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por atender el cuidado de hijos menores, entre otros.</p>	<p>Obligaciones: Apoyar y dar facilidades para concluir estudios.</p> <p>Prohibiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se prohíben formas o criterios de discriminación. - Inhibir la libertad sindical. - Realizar hostigamiento sexual. - Utilizar a menores de 18 años en trabajos nocturnos. - Exigir certificados médicos de ingravidez. - Despido o coacción por estar embarazada. 	<p>Obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad sustantiva y no discriminación contra trabajadoras. - Garantizar la debida protección de las trabajadoras contra la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el hostigamiento moral. - Lograr la educación obligatoria. - Se amplía el número de becarios de tres a cuatro cuando el patrón tenga a cargo más de mil trabajadores, buscando que los puestos sean dos para trabajadoras y dos para trabajadores. - Crear ambientes de trabajo libres de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral. - Otorgar licencia de maternidad por adopción de 8 semanas cuando se trate de un menor de un año de edad y de 6 semanas cuando se trate de un menor mayor a 9 meses y menor de 5 años. - Adecuar las instalaciones de trabajo para proporcionar a los trabajadores con discapacidad el acceso y desplazamiento adecuados. <p>Prohibiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigir indemnización por robo o accidente no imputable al trabajador. • Criterios por los cuales el patrón no deberá negarse a contratar a un trabajador. • Despedir o aplicar sanciones por ejercer el

		<p>derecho a decidir sobre la firma o rechazo del contrato colectivo o el optar por determinado sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar, permitir actos de violencia laboral, hostigamiento sexual u hostigamiento moral. • Exigir o practicar a las mujeres certificado médico de ingravidez o pruebas de embarazo. • Negar la contratación de trabajadores que padezcan alguna discapacidad
--	--	---

PAN	PRI	PRD
<p>Las nuevas obligaciones para los trabajadores, observancia de las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal; Prohíbe acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</p>	<p>Respecto a la suspensión de labores sin autorización del patrón, se incorpora como salvedad que se podrá llevar a cabo por circunstancias de urgencia que lo exijan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se incorpora como una prohibición el hostigamiento sexual y la realización de actos inmorales en los lugares de trabajo. 	<p>El trabajador tendrá la obligación de recibir la capacitación que imparta la empresa o establecimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se prohíbe realizar actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar del trabajo. Además, se establece la definición del concepto de hostigamiento sexual.

• **Antigüedad, preferencia y ascenso**

En este rubro se establece que para la ocupación de puestos se preferirá en igualdad de circunstancias a los que cuenten con educación básica obligatoria terminada, a los mejor capacitados (mayor aptitud y conocimientos para desempeñar un trabajo), a quienes tengan alguna discapacidad.

PAN	PRI
<p>En igualdad de circunstancias: se preferirá a quienes hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo.</p>	<p>Obligación de los patrones preferir a quienes tengan alguna discapacidad. Se establece que los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.</p>
<p>En vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de</p>	<p>La Ley en vigor señala que cuando una relación de trabajo ha tenido</p>

treinta días y los puestos de nueva creación, se propone que no sean cubiertos con base en el escalafón, sino por el trabajador que acredite mayor productividad, y que en igualdad de condiciones se preferirá al que tenga mayor capacitación o que demuestre mayor aptitud, lo que deberá acreditarse con las certificaciones de competencia laboral correspondientes; al más asiduo y puntual, en ese orden y, en igualdad de circunstancias, al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo.	una duración de más de 20 años, el patrón la podrá rescindir sólo por las causas establecidas en el artículo 47, que sean particularmente graves o que se haga imposible su continuación. La propuesta prevé reducir el requisito de antigüedad de la relación de trabajo de 20 a 15 años .
--	---

• **Hostigamiento Sexual**

Las tres iniciativas incorporan como causas, incluso de rescisión de contrato, con responsabilidad tanto para el patrón como para el trabajador según sea el caso de quien haya cometido el ilícito, al hostigamiento sexual y destaca la iniciativa del PRD al incorporar también las figuras del hostigamiento moral y la violencia laboral.

PAN	PRI	PRD
Hostigamiento sexual: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Únicamente se hace mención al concepto.	Hostigamiento sexual las insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, verbales y/o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofendan o agredan la dignidad de la persona trabajadora que lo sufre.
---	---	Hostigamiento moral el maltrato psicológico contra una persona trabajadora, que se aplica de manera reiterada, mediante acciones, palabras, gestos, miradas, lenguaje corporal, actitudes y comportamientos que atenten contra su dignidad e integridad psicológica o que pongan en riesgo su futuro laboral.
---	---	Violencia laboral el acto de amenaza, intimidación, coacción, insulto, uso de fuerza física, de crueldad, agresión, acoso, hostigamiento, privación de libertad o cualquier otra acción o actitud violenta ya sea sexual, física, verbal o moral, contra la persona trabajadora que

		cause un daño en la dignidad, salud o integridad física y/o mental del o la trabajadora o que afecte su desempeño, trayectoria o futuro laboral.
--	--	--

• **Trabajo de las Mujeres**

En materia de trabajo de mujeres se observa que las iniciativas del PAN y PRI se inclinan por la protección de la lactancia, mientras que la del PRD pugna por incluso regular el otorgamiento de licencias de paternidad y de adopción.

PAN	PRI	PRD
Madres trabajadoras: Adecuar a su conveniencia los descansos previos y post parto.	Transferir cuatro de las seis semanas previas al parto para después del mismo.	Cambia la denominación del Título Quinto: Sobre los Derechos Reproductivos y la Protección de la Maternidad; las Licencias de paternidad y de Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores.
Término máximo del periodo de lactancia de 6 meses.	Duración máxima del periodo de lactancia sea de hasta 6 meses.	Se define la igualdad sustantiva de mujeres y hombres que implica la eliminación de toda forma de discriminación.
Posibilidad de que los dos periodos de descanso se conviertan en uno solo.	Previo convenio con el patrón reducir en una hora la jornada de trabajo para el periodo de lactancia.	La trabajadora que decida ejercer el derecho de reproducción, conservará su empleo y puesto de trabajo.

En el caso del PRD dado que se propone incorporar dos capítulos que de aprobarse estarían regulando lo correspondiente a las licencias de paternidad y de responsabilidades familiares se observa lo siguiente:

Tipo de Licencia	Tiempo otorgado
Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> • 12 a 16 semanas (determinando el inicio la trabajadora.)
Parto prematuro o múltiple	<ul style="list-style-type: none"> • Se incrementa 2 semanas más.
Adopción	<ul style="list-style-type: none"> • 8 semanas.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 semanas.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lactancia 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 meses, (opción a acumular la mitad del tiempo para ampliar la licencia de maternidad o disfrutarla según sus necesidades, en ambos casos después del parto.

Tipo de Licencia	Tiempo otorgado
Paternidad	• 3 días posteriores al nacimiento de un hijo.
Paternidad (si la madre se reincorpora a su trabajo porque no hay licencia post parto)	• 16 semanas.
Paternidad (si la madre por motivo del parto fallece)	• 16 semanas.
Adopción	• 8 semanas.
▪ Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años	• 6 semanas.

Además, se propone que patrones y sindicatos obligatoriamente establezcan **Acciones Afirmativas** que permitan la conjugación del trabajo con las responsabilidades familiares, para lo cual se prevé el otorgamiento de permisos para los casos de enfermedad y fallecimiento de un familiar como a continuación se observa:

Acciones afirmativas
Permisos hasta por tres días a las trabajadoras y los trabajadores en caso de enfermedad de los sujetos determinados por la Ley, pudiendo gozarla sólo uno de los cónyuges. En caso de requerir de más de tres días se podrá otorgar una licencia de hasta seis meses sin goce de sueldo .
En caso del fallecimiento de un familiar se propone otorgar cuatro días de permiso con goce de sueldo , para atender lo relativo. Si el deceso ocurre fuera de la entidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, el permiso se otorgará por cinco días.

• **Trabajo de Menores** (Prohibiciones y Sanciones: PAN y PRD)

En materia de trabajo de menores diversos son los tópicos que se abordan destacando por ejemplo para la iniciativa del PAN la prohibición de contratar a menores de 14 años; en el caso del PRI eliminar los topes que establecen los mínimos y máximos de edad para la contratación de menores y en el caso del PRD la prohibición de utilizar niños menores de 16 años en labores que obstaculicen su educación obligatoria.

PAN	PRI	PRD
Se establece la pena de uno a cuatro años de prisión y multa de 250 a cinco mil veces el salario mínimo general para los patrones que contraten a menores de 14 años.	Elimina los topes que se establecen de edad máxima y mínima. Se otorga a los menores la categoría de trabajadores.	Cambia la denominación del Título Trabajo de Menores por trabajo infantil.
---	Programas para erradicar el trabajo infantil.	Prohíbe utilizar el trabajo de los niños menores

		de 16 años en labores que obstaculicen el acceso a la educación obligatoria; las que socaven su dignidad o autoestima; en días de descanso obligatorio, así como en tiempos extras.
Prohíbe el contrato de menores de 18 años en: expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.	---	Prohíbe el contrato de menores de 18 años en: expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; trabajos subterráneos o submarinos; labores peligrosas o insalubres.
---	---	Periodo de vacaciones de los menores de 16 años que trabajen, se amplía de 18 a 20 días laborables.
---	---	Obligación del patrón que tenga a su servicio menores de 16 años, a otorgarles facilidades para cursar la educación básica.

• **Trabajos Especiales**

En esta materia las tres iniciativas coinciden en proponer reformar o hacer modificaciones en lo correspondiente a trabajos especiales, destacando la incorporación de los trabajadores de los Municipios y de los trabajadores de los poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión, así como de los trabajadores de las Instituciones de Banca y Crédito y del Banco de México, proponiéndose con esto la derogación de la Ley reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional:

Trabajo especial	PAN	PRI	PRD
Confianza	-	-	X
Buques	-	-	X
Tripulaciones aeronáuticas	-	-	X
Ferrocarrileros	-	-	X
Autotransportes	X	-	X
Maniobras de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal	X	-	X
Del Campo	X	X	X (rurales)

Agentes de comercio y otros semejantes	X	X	X
Trabajadores domésticos	X	X	X (del hogar)
Deportistas profesionales	-	-	
Trabajadores Actores y Músicos	-	-	X
Trabajo a Domicilio	-	-	X
Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos	-	-	X
Industria Familiar	-	-	X
Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad	X	-	X
Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley		-	X
De los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión	-	-	X
De los Trabajadores de las Instituciones que presten el Servicio Público de Banca y Crédito y Banco de México	-	-	X

Cómo se puede observar el PRD propone cambiar en dos casos el nombre de los trabajos especiales el primero el referente a los trabajadores del campo para denominarlos trabajadores rurales; el segundo trabajadores domésticos para denominarlos trabajadores del hogar. Además, propone integrar a la Ley Federal del Trabajo, como se mencionó líneas arriba, a los trabajadores de los Poderes de los tres niveles de Gobierno y a los de las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito y del Banco de México, incorporando para ello dos nuevos capítulos de los que destacan lo siguiente:

➤ **De los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión:**

- ✓ Con la incorporación de este capítulo se abrogaría la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII *Bis del Artículo 123* de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- ✓ Quiénes serán considerados trabajadores de confianza, haciendo una especie de catalogación de puestos
 - Se prevé como requisito primordial que los trabajadores deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo serán sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo;
 - Se establecen disposiciones para el caso de traslado de trabajadores de una población a otra;

- Se regula lo correspondiente a: periodos vacacionales, jornada legal de trabajo, pago de una prima equivalente al 1.5% del salario a partir del quinto año de servicios efectivos prestados, aguinaldo equivalente a 40 días de salario cuando menos, estableciendo reglas para su pago; el derecho a huelga;
- Se prevén los casos en los que podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario.

- ✓ Se establecen las obligaciones que deberán cumplir los titulares de las dependencias;
- ✓ Se establecen diversas disposiciones de carácter general en materia de riesgos profesionales, los cuales se regirán por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- ✓ Se señalan las causas sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las cuales los trabajadores pueden ser cesados o suspendidos de la relación de trabajo;
- ✓ Se propone la creación del Servicio Civil de Carrera, el cual será de observancia general y obligatoria para los titulares de las dependencias y los trabajadores de las mismas. Sobre el particular se señala en qué consiste, las reglas para ingresar en él, quien estará a su cargo será la Comisión de Servicio Civil de Carrera y se establece su integración, sus facultades;
- ✓ Se prevé que los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión se clasifiquen conforme a los catálogos que establezcan éstos, dentro de su régimen interno y los criterios generales que emita la Comisión de Servicio Civil de Carrera;
- ✓ Se determinan los criterios para la promoción de los servidores públicos;
- ✓ Se contempla a través del Servicio Civil de Carrera la creación de un sistema de estímulos al desempeño;
- ✓ Se determina expresamente que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por una comisión integrada por el Consejo de la Judicatura Federal con la participación del sindicato de la dependencia y un tercero que actuará como árbitro. En el caso de conflictos entre el Poder Judicial de las entidades federativas y sus trabajadores serán resueltos por una comisión integrada de manera similar.

➤ **De los Trabajadores de las Instituciones que presten el Servicio Público de Banca y Crédito y Banco de México:**

- ✓ Con la incorporación de este capítulo se abrogaría la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII *Bis del Artículo 123* de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- ✓ Se les otorgan a los trabajadores de este sector derechos tales como: Periodos vacacionales, estableciendo las reglas para otorgarlos; Aguinaldo equivalente a 40 días del último salario percibido; Derecho a préstamos de corto y mediano plazo y con garantía hipotecaria o fiduciaria; Derecho de huelga; Derecho a pensión vitalicia de retiro,

- complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada; Facilidades para el desarrollo de cultura general, física y facultades artísticas;
- ✓ Destaca el salario mínimo bancario, el cual será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general, aumentado en cincuenta por ciento;
 - ✓ Se propone el pago de compensación de antigüedad a los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio de la institución a la que pertenezcan, estableciendo las reglas para otorgarlo;
 - ✓ En la actualización del catálogo de puestos se propone la participación de la Institución y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo;
 - ✓ Se propone la creación del Servicio Civil de Carrera Bancaria.

• **Relaciones Colectivas de Trabajo:**

➤ **Sindicatos, Federaciones y Confederaciones**

Sobre este punto destaca en la iniciativa del PAN la desaparición de los sindicatos de oficios varios y en el caso de las tres se propone para el caso de disolución la repartición de los bienes entre los agremiados.

PAN	PRI	PRD
Desaparecen los sindicatos de oficios varios. Se otorga a los patrones el derecho a formar sindicatos industriales.	Se prohíbe a Instituciones Públicas intervenir en la constitución de Sindicatos y limitar y entorpecer su ejercicio.	Se prohíbe a Instituciones Públicas intervenir en la constitución de Sindicatos y limitar y entorpecer su ejercicio.
Para el caso de disolución: repartición de bienes entre los agremiados.	Repartición de bienes entre los agremiados que estén en activo hasta un año antes de la disolución.	Para el caso de disolución: repartición de bienes entre los agremiados.
Principios rectores para las autoridades encargadas del registro de sindicatos: legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.	El contrato colectivo de trabajo no podrá dividirse para cada gremio cuando aglutine a todas las profesiones y oficios.	Se pretende sancionar cualquier acto de presión, coacción o injerencia patronal que impida o interfiera en el ejercicio de la libertad sindical. Entendiéndose por ésta: la presión o no para ingresar a una organización sindical; amenazar con el cierre de la empresa, empleo o despido; violencia para impedir la formación de un sindicato.

PAN	PRD
Publicidad de la información debidamente actualizada de los registros de los sindicatos para consulta en los sitios de Internet de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, actualizándose cada 3 meses.	Los sindicatos tienen derecho a “determinar libremente su radio de acción”. Se prohíbe a los sindicatos obligar a sus miembros a afiliarse o separarse de algún partido o agrupación política.
Las directivas de los sindicatos se elegirán en forma democrática mediante voto libre, directo y secreto.	Las directivas de los sindicatos se elegirán en forma democrática mediante voto directo, universal y secreto.
Rendición de cuentas: dictaminar anualmente los resultados de la administración del patrimonio sindical por un auditor externo, si el sindicato se integra por más de 150 miembros y, difundir los resultados por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los trabajadores.	Se crea el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Se crea la secretaría de Igualdad de Género, que impulse planes y políticas laborales. Principio de la paridad para asegurar representatividad de mujeres en los sindicatos
	Cambia el nombre del Capítulo: <i>“Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Demás Formas de Organización de Nivel Superior”</i>

➤ **Contrato Colectivo**

Con relación a los contratos colectivos de trabajo la iniciativa del PAN prohíbe dividir un contrato colectivo que aglutine todas las profesiones y oficios pues considera que éste pertenece a la mayoría; la del PRI establece que no producirá efectos el convenio que no contenga las bases para elevar la productividad; y la del PRD propone regular la simulación jurídica a la que se le considera como un ilícito.

PAN	PRI	PRD
Prohíbe dividir un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios, pues el contrato pertenece a la mayoría.	El convenio que no contenga las bases conforme a las cuales las partes pretenden elevar la productividad no producirá efectos de contrato colectivo.	Propone regular la simulación jurídica , a la cual se le tiene considerada como un ilícito.
Se propone considerar como información pública la información de los contratos colectivos de trabajo, misma que harán pública las autoridades depositarias, a través de sus sitios de Internet.	---	Se establece que en concepto de recuperación de gastos de administración del contrato colectivo de trabajo, podrán establecerse cuotas a cargo de los trabajadores no sindicalizados . Estas cuotas no serán mayores a las ordinarias a cargo de los afiliados.
El depósito de los contratos colectivos no podrá	---	Disposiciones relativas a la productividad y al

realizarse si se omite acompañarlo de los estatutos del sindicato.		reparto de sus beneficios.
--	--	----------------------------

➤ **Contrato Ley**

Destaca la propuesta del PRD la cual propone cambiar la denominación del Contrato Ley por Contrato Colectivo Sectorial.

PAN	PRD
Actualiza la denominación de algunas dependencias.	Cambia el contrato Ley por el de contrato colectivo sectorial .
	Su inscripción se hará en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.
	Se establece como causal de su terminación el mutuo consentimiento.

➤ **Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo**

La iniciativa del PAN propone considerar como causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo a las contingencias sanitarias.

PAN	PRI	PRD
<p>Datos Relevantes: Se propone que se considere como causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo: la contingencia sanitaria, declarada como tal por la autoridad sanitaria competente. En ese sentido se propone que el patrón pague una indemnización equivalente a un día de salario mínimo vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes, y los trabajadores estarán obligados a reanudar labores tan pronto haya concluido el término señalado por la autoridad competente para la contingencia.</p>	---	Se hacen las adecuaciones correspondientes para sustituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por las nuevas instituciones de carácter procesal en materia laboral como son los de jueces laborales.

➤ **Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo**

PAN	PRI	PRD
---	---	Se propone otorgar en los juicios concursales o de quiebra al sindicato o coalición de los trabajadores afectados la garantía de audiencia, con el objeto de que para que aplique como causal de terminación de las relaciones laborales el concurso o la quiebra el patrón deberá probar ante el juez correspondiente que ésta fue ejercitada ante autoridad competente.

➤ **Huelga**

En materia de huelga sólo las iniciativas del PAN y PRD la abordan, sin embargo y como se podrá observar, los temas que contienen no son coincidentes.

PAN	PRD
Se establece como causal de su terminación el mutuo consentimiento.	Los objetivos establecidos por la ley para que sea posible una huelga, tienen carácter enunciativo y no limitativo La propuesta elimina explícitamente los obstáculos para ejercer este derecho.
<ul style="list-style-type: none"> • Establece la posibilidad de que la autoridad rechace un emplazamiento a huelga cuando existe otro en curso. 	Da participación al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos en la promoción del derecho de huelga por firma de contrato colectivo.
<ul style="list-style-type: none"> • Establece la improcedencia de la demanda de titularidad de contrato colectivo gremial cuando exista contrato colectivo de empresa. • Establece la posibilidad de que la autoridad declare la inexistencia de la huelga por firma de contrato colectivo, si a su juicio, el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos; particularmente que en sus estatutos se contempla la rama, industria o actividad de la empresa 	Se propone penalizar como simulación jurídica los emplazamientos a huelgas.

y que cuenta con agremiados al servicio del patrón emplazado.	
---	--

- **Riesgos de Trabajo (Seguridad e higiene)**

En este rubro se destaca la intención por parte de las iniciativas del PAN y PRI de eliminar la tabla de enfermedades; por el contrario en el caso del PRD propone la actualización de dicha tabla atendiendo a los avances de la medicina.

PAN	PRI	PRD
Faculta a las autoridades para clausurar los establecimientos en los que se ponga en peligro la vida o salud de los trabajadores; obliga a utilizar las unidades de verificación (instancias en manos privadas que operarán conforme a los parámetros de la legislación nacional y no de los convenios internacionales en la materia); faculta a las autoridades administrativas para una mayor intervención en casos de contingencia sanitaria, elimina la tabla de enfermedades y valuación de incapacidades de la LFT, dejando en manos de la Secretaría del Trabajo elaborarla, con base en la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y aumenta las sanciones en la materia.	Plantea eliminar la tabla de enfermedades y valuación de incapacidades de la LFT, dejando en manos de la Secretaría del Trabajo elaborarla, con base en la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y, aumenta las sanciones en la materia. Proponiendo que su revisión se lleve al menos cada dos años o antes si existen estudios que lo justifiquen.	Propone incorporar a la LFT los avances de la medicina en beneficio de trabajadores y patrones, propone una actualización de la tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades .

- **Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales**

- **Disposiciones Generales**

En esta materia destaca la inquietud de profesionalizar a los servidores públicos que laboran con las autoridades encargadas de conocer y dirimir sobre los conflictos en la materia, proponiendo el PAN la instauración del Servicio Profesional de Carrera.

PAN	PRI	PRD
<p>Se propone profesionalizar a los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje incorporando el Servicio Profesional de Carrera, mismo que estará sujeto a las disposiciones presupuestales aplicables.</p> <p>En cuanto a competencia se incorporan como sujetos de las normas de trabajo en la jurisdicción federal a los servicios de banca y crédito.</p>	<p>Se otorgan a las autoridades federales del trabajo competencia para la aplicación de normas en materia de Servicios de Banca y Crédito</p>	<p>Se incorporan para que en sus respectivas jurisdicciones apliquen las normas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Cámara de Diputados - El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades - El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo - Los poderes judiciales Federal y estatales.

➤ **Procuraduría de la Defensa del Trabajo**

En los casos del PAN y del PRI se plantea eliminar las Juntas de Conciliación Federales y Locales y dejar sólo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales; en el caso del PRD elimina todas las autoridades laborales, actualmente competentes y propone crear la figura de los jueces laborales.

PAN	PRI	PRD
<p>Plantea eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y establece un procedimiento sumario en materia de seguridad social. También plantea incorporar los avances tecnológicos en la tramitación de los conflictos, privilegia la conciliación, establecer el servicio profesional de carrera, requiere la cédula profesional o capacitación en la materia; omite el aviso de rescisión al trabajador dejando únicamente la comunicación a la Junta de Conciliación y modifica el procedimiento dejando como primera audiencia, únicamente, la demanda y contestación.</p>	<p>Plantea desaparecer las Juntas de Conciliación, Federales y Locales, privilegiar la conciliación; establecer el servicio profesional de carrera y requerir la cédula profesional o capacitación en la materia, omite el aviso de rescisión al trabajador dejando únicamente la comunicación a la Junta y modifica el procedimiento dejando como primera audiencia, únicamente, la demanda y contestación. Mismas disposiciones que se contemplan en la iniciativa PAN.</p>	<p>Propone: eliminar las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje incorporar los actuales tribunales del trabajo al Poder Judicial; reforzar la inspección del trabajo e incrementar las sanciones.</p>
<p>Se crea la figura de los Funcionarios conciliadores, con el objeto de que durante</p>	<p>Se incorpora la figura de funcionario conciliador y la de Auxiliar pasa a ser secretario auxiliar.</p>	<p>Derogar: el catálogo de personas que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son</p>

<p>todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo las Juntas intenten resolver los conflictos mediante la conciliación, con relación a éstos se prevé los requisitos que se deberán satisfacer para obtener el cargo, las funciones que deberán desempeñar; las faltas generales y especiales en las cuales pueden incurrir.</p>		<p>Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.</p>
<p style="text-align: center;">---</p>	<p style="text-align: center;">---</p>	<p>Derivado de la desaparición de las Juntas se incorpora la figura de los Jueces laborales.</p>

➤ **Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento**

Sobre este particular se propone en la iniciativa del PAN que se vincule la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo y se coordine el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

PAN	PRI	PRD
<p>Se cambia la denominación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por el de Servicio Nacional del Empleo. Se incorporan nuevos objetivos para el Servicio Nacional del Empleo, tales como: vincular la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo y coordinar el régimen de normalización y certificación de competencia laboral. • Elimina a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. • Se otorgan nuevas actividades a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: Se propone instrumentar mecanismos para</p>	<p>Se incorpora como objetivo del Servicio el promover, coordinar y apoyar la elaboración de diagnósticos sobre productividad de las empresas; así como proponer mecanismos para mejorarla. De la incorporación del trabajo en régimen de subcontratación, se prevé que con la finalidad de que las empresas subcontratistas se desempeñen dentro de la legalidad, respetando y garantizando los derechos laborales de los trabajadores, estén obligadas a registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>En este rubro los cambios consisten en hacer únicamente adecuaciones a las denominaciones de algunas instituciones.</p>

<p>vincular la formación laboral y profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo nacional y regional así como con las que presenten índices superiores de demanda.</p> <p>Se pretende que el régimen de normalización y certificación de competencia laboral sea aplicable a toda la República.</p> <p>Se prevé que puedan participar en el Consejo Consultivo del Servicio Nacional del Empleo, con voz pero sin voto a invitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 5 personas que por ser especialistas puedan hacer aportaciones en la materia. Asimismo se contempla que en el caso de los Consejos Consultivos estatales y el del Distrito Federal, participen 3 personas bajo las mismas circunstancias y condiciones pero a invitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa de que se trate o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.</p> <ul style="list-style-type: none">• Se eliminan las agencias de colocación con fines lucrativos, y se prevé que proporcionen sus servicios de manera gratuita para los trabajadores.		
--	--	--

➤ **Inspección del Trabajo**

Sólo las iniciativas del PAN y del PRD contemplan algunas reformas en materia de inspección del trabajo:

PAN	PRD
<p>Se incorpora como nueva atribución de los inspectores: ordenar – previa consulta de la Dirección General de la Inspección del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas y de obtener la autorización decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas estableciendo lo que procede al respecto. Eleva el nivel escolar requerido para ser inspector de secundaria terminada a bachillerato o equivalente terminados.</p>	<p>Actualmente la Ley en vigor contempla la regulación de los “inspectores de trabajo”, en la iniciativa se propone otorgar el carácter de inspectores “federales” del trabajo. Se pugna porque dentro del desempeño de sus funciones se apliquen los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En la vigilancia del cumplimiento de las normas buscará el respeto a las personas con capacidades diferentes, el trabajo decente la libertad de asociación y de contratación colectiva. Debiendo denunciar inmediatamente en caso de advertirlas, las violaciones al trabajo decente, tanto ante la Dirección de Inspección Federal del Trabajo como ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Ordenar la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. Practicar inspecciones extraordinarias cuando les sea solicitado por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo o por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.</p>

➤ **Comisión Nacional de Salarios Mínimos**

Sólo la iniciativa del PRD propone hacer reformas en cuestión de ésta Comisión, pretendiendo derogarla y sustituirla con el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, dictando para ello normas encaminadas a regular su naturaleza, su competencia, su conformación y algunas facultades de quien lo presida.

PRD

Se propone que este Instituto sea un organismo público autónomo y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonios propios, y dentro de su competencia esté:

- Proponer a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión:

- Los salarios mínimos que regirán en todo el territorio nacional (desaparecen las áreas geográficas), tomando en cuenta los estudios y recomendaciones que hagan las subcomisiones técnicas y el Consejo Consultivo del Instituto. Los incrementos anuales de los salarios mínimos, con base en la evolución del INPC, y, en su caso, la revisión e incremento antes de ese periodo de tiempo en función del deterioro salarial observado durante su vigencia. Asimismo, proponer los incrementos anuales por concepto de productividad.
- El porcentaje de participación anual de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- La revisión quinquenal del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Se conformará por un Cuerpo Colegiado de cinco miembros de los cuales uno fungirá como Presidente; por subcomisiones técnicas; y un consejo consultivo. Cabe señalar que, algunas de las funciones que desarrollan actualmente la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos vendrían de alguna manera a desempeñarse por algunos de éstos dos órganos que conformarían al Instituto, como son: la realización de estudios e investigaciones que coadyuven en la fijación del salario mínimo.

Como resultado de la propuesta de derogar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, también se derogará a las Comisiones Consultivas cuya función es: coadyuvar con la Comisión Nacional en la elaboración directa de investigaciones, solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, de patrones y en general de cualquier entidad pública o privada o recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada, en la materia. Además, como consecuencia lógica también se deroga el procedimiento que se lleva a cabo ante la Comisión para fijar cada año los salarios mínimos.

➤ **Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**

Únicamente la iniciativa del PRD prevé crear el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo del que al respecto se observa:

PRD

Actualmente los sindicatos deben inscribirse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. La iniciativa del PRD propone crear el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, al que se le considerará como una autoridad constituida como organismo público descentralizado de carácter federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, independiente en sus determinaciones y profesional en su desempeño, con domicilio en el Distrito Federal y con secretarías en cada una de las Capitales de los Estados de la Unión.

Deberá funcionar con base a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y publicidad. Para el nombramiento de su Director General, la Cámara de Diputados, por votación de la mayoría absoluta, deberá integrar una terna de candidatos que presentará al Ejecutivo Federal a efecto de que lo designe eligiendo a alguno de los propuestos.

Este Registro, será la autoridad encargada en todo el territorio nacional, de registrar en expedientes individualizados las organizaciones

sindicales, sus estatutos y sus directivas así como los cambios a estas dos últimas. Anotará los casos de disolución de las organizaciones sindicales y las cancelaciones de registro que operen en los términos de la esta Ley.
 Le corresponde recibir en depósito y registrar en expedientes individualizados, los contratos colectivos de trabajo, los padrones contractuales, los convenios de revisión contractual los convenios colectivos relacionados, los reglamentos Interiores de Trabajo celebrados en todo el territorio nacional, así como anotar la terminación de los contratos colectivos que operen por las causas establecidas en la Ley.
 Se mencionan los requisitos para poder ser Director General, así como la conformación del mismo.
 Se menciona como habrán de ser elaborados los índices de los expedientes relativos a los reglamentos interiores de trabajo, así como el procedimiento para la actualización de éstos

➤ **Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**

Sólo la iniciativa del PRD afecta lo correspondiente a esta Comisión:

PRD
Propone derogarla, toda vez que se prevé la substitución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas, entre otros por el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

➤ **Juntas de Conciliación**

En los tres casos se pretende eliminar a las Juntas Federales y locales de Conciliación; sólo el PRD propone además de la eliminación de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, la creación de la figura de los jueces laborales.

PAN	PRI	PRD
Elimina las Juntas Federales y Locales de Conciliación , y deja en funciones solo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	Elimina a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y deja en funciones solo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	Pretende derogar a todas las Juntas Federales y locales de Conciliación y Juntas de Federales y locales de Conciliación Arbitraje y con ello todas las disposiciones relacionadas con las mismas relativas a funciones, integración, facultades y obligaciones. Dando paso a la nueva figura de jueces laborales.

➤ **Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Como se señaló líneas arriba, sólo la iniciativa del PRD pretende la eliminación de las Juntas tanto Federales como locales de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto, las iniciativas del PAN y el PRI sí proponen algunas reformas, las cuales, en términos generales son muy coincidentes abordando temas como: la incorporación de nuevos requisitos para ser Presidente de la Junta; el establecimiento del Servicio Profesional de Carrera y Evaluación del Desempeño de las Juntas Especiales; modificación del quórum para sesionar en Pleno de dos terceras partes a la mayoría de los representantes y patrones; se incorporan nuevas facultades y obligaciones del Presidente de la Junta Federal y de las Juntas Especiales; se otorga voto de calidad al Presidente de la Junta para caso de empate en las resoluciones, entre otras.

PAN	PRI
<p>Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: Propone la incorporación de un Secretarios general de acuerdos y los secretarios generales y auxiliares según sea conveniente, determinándose las funciones del primero. Se propone establecer el servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales, para la designación y separación del personal jurídico de las Juntas. Al respecto, se faculta a las Juntas para expedir los reglamentos en esta materia. Se incorpora como requisito para ser Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tener título legalmente expedido de abogado actualmente sólo se requiere haber obtenido el título legal de licenciado en derecho, también se incorpora el haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; tener experiencia en la materia, gozar de buena reputación y no haber sido sancionado con pena privativa de libertad. El quórum para que sesione el Pleno de las Juntas Especiales se cambia de las dos terceras partes a la mayoría especificándose que será de los representantes de los trabajadores y de los patrones.</p>	<p>Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: Se propone establecer el Servicio Profesional de Carrera en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, facultando a ésta para que expida los reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y Evaluación de Desempeño de las Juntas Especiales, los cuales serán sometidos al pleno de la Junta por el Presidente de ésta. Se modifican los requisitos para ser presidente de la Junta: - La edad que se requiere se amplía de 25 a 30 años. - Actualmente se requiere haber obtenido el título legal de licenciado en derecho, la iniciativa propone que también podrá ser Presidente quien haya obtenido el título legalmente expedido de abogado. - Tener experiencia en materia laboral. - Gozar de buena reputación. - No haber sido condenado con pena privativa de la libertad. En cuanto a la remuneración del Presidente de la Junta, la Ley en vigor establece que percibirá los mismos emolumentos que corresponden a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la iniciativa propone que las percepciones se fijen anualmente con sujeción a las disposiciones aplicables. La Ley en vigor establece como quórum para que pueda sesionar el Pleno por lo menos la presencia de las dos terceras partes de sus miembros, la iniciativa propone el quórum de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones.</p>

➤ **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**

Las dos iniciativas (PAN y PRI) que proponen reformas a éste rubro, lo hacen en materia de remuneraciones, para lo cual establecen que: “las percepciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.” Asimismo, prevén en los mismos términos que con relación a la integración de estas Juntas, ésta se lleve a cabo con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.

➤ **Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

En este rubro sólo el PAN y el PRI hacen propuestas de reformas, toda vez que, el PRD deroga lo correspondiente derivado de la creación de los jueces laborales. Con relación a las iniciativas del PAN y PRI destaca en ambos casos la incorporación de la figura del funcionario conciliador con el objeto de que durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo las Juntas intenten resolver los conflictos mediante la conciliación, estableciendo que los convenios generados a través de este medio producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados. Al respecto destaca lo siguiente:

PAN	PRI
Se incorpora la figura de funcionario conciliador : para el que establecen los requisitos que deberán cubrirse para obtener el cargo, las funciones que deberán desempeñar, las faltas generales y especiales en las cuales pueden incurrir. Se define cómo se prestará el servicio público de conciliación.	Se incorpora la figura de funcionario conciliador y la de Auxiliar pasa a ser secretario auxiliar . Se establecen los requisitos que deberán cubrirse para obtener el cargo, las funciones que deberán desempeñar, las faltas generales y especiales en las cuales pueden incurrir. Se define cómo se prestará el servicio público de conciliación.
Dado que se propone la profesionalización del personal jurídico de las Juntas se incorporan nuevos requisitos para ser actuario como: tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y contar con buena reputación.	Se propone que para ser actuario deberá tenerse título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho.
En ambos casos se pretende que la confirmación en el cargo de Presidente de la Junta pueda ser hacerse una o más veces y que dicha facultad sea ejercida de manera discrecional por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por el gobernador del estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal en sus respectivas jurisdicciones.	

- **Representantes de los Trabajadores y de los Patrones**

Con relación a este tópico las iniciativas proponen:

PAN	PRI	PRD
Profesionalizar a los representantes de trabajadores y patrones estableciendo para ello que éstos deberán contar con título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio correspondiente.		Derivado de la eliminación de las Juntas de Conciliación, se deroga el capítulo correspondiente a los representantes de trabajadores y patrones.
Si el representante de los trabajadores carece de título, deberá obtener constancia de capacitación en materia laboral; así como también gozar de buena reputación.		
Establecer como nueva causa de responsabilidad penal el retirar un expediente del Local de la Junta sin la autorización expresa del Presidente de la Junta Especial o del Auxiliar, mediante el acuse de recibo correspondiente. • Considerar como causa de destitución la no concurrencia a más de dos Plenos en un año sin causa justificada.	Que sean los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones quienes designen por escrito a los representantes de los trabajadores.	

Cabe señalar que, con relación a los representantes de trabajadores y patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en Comisiones Consultivas, así como, en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, las iniciativas del PAN y del PRI no hacen propuesta alguna al respecto, sin embargo, la iniciativa del PRD propone su derogación.

- **Derecho Procesal del Trabajo**

Con relación a los principios procesales se destaca que tanto las iniciativas del PAN como del PRD sólo hacen modificaciones a las disposiciones sobre este tema para adecuar las denominaciones de las autoridades que se encargarán de conocer de los asuntos en materia laboral. Por su parte, la iniciativa del PRI no hace propuestas.

En materia de capacidad y personalidad se observa lo siguiente:

PAN	PRI	PRD
Propone la profesionalización de abogados patronos o asesores legales de las partes, quienes deberán ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o contar con carta de pasante vigente.	Faculta a los terceros interesados para comparecer o ser llamados a manifestar lo que a su derecho les convenga antes de que se celebre la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.	Hace las adecuaciones correspondientes atendiendo a las nuevas figuras que se propone incorporar como los “jueces laborales”.
Se faculta a las partes para autorizar a personas distintas a un abogado o licenciado en derecho sólo para oír notificaciones y recibir documentos, dejando expresamente establecido que éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promociones.	Considera a las personas que ejerciten defensa como integrantes del proceso.	
Considera que los representantes de los sindicatos acrediten su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora, por haber quedado inscrita la directiva del sindicato.	Se faculta a los menores trabajadores para comparecer sin necesidad de autorización; y se prevé que para el caso de que no estén asesorados en juicio, la Junta solicite la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	

Sólo en materia de legitimación coinciden las iniciativas del PAN y PRI, proponiendo la primera incorporar el principio de legitimación de las partes al proceso laboral y la segunda señalando que la legitimación consistirá en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción. Por su parte el PAN cambia la denominación del Capítulo “De la capacidad y personalidad” por el “De la Capacidad, Personalidad y Legitimación”.

Respecto a la competencia las tres iniciativas pretenden dejar asentado quiénes y en qué casos se decidirán las competencias de las autoridades para conocer de un asunto en materia laboral en el caso de que la primera autoridad que conoció del asunto se haya declarado incompetente:

PAN	PRI	PRD
El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patronos y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto, cuando se trate de las Juntas Especiales de	El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patronos y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto, cuando se trate de las Juntas Especiales de la	Por las salas del Tribunal Superior de Justicia de la entidad federativa cuando se trate de jueces laborales de la misma entidad federativa entre sí.

la misma, entre sí.	misma, entre sí.	
El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patrones y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto, cuando se trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa.	Por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y los representantes de las ramas o actividades relativas al conflicto, cuando se trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa.	En este caso no se señala nada dado que desaparecen las figureas de los representantes de los patrones y de los trabajadores.
Actualmente se establece que será la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien será competente para decidir la competencia cuando se presenten conflictos entre las Juntas Locales o Federales y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; Juntas Locales y Juntas Federales; Juntas Locales de diversas Entidades Federativas; Juntas Locales Federales y otro órgano jurisdiccional. Ambas iniciativas prevén que la competencia la puedan decidir las diversas instancias del Poder Judicial de la Federación.		Por la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre: Jueces laborales de la entidad federativa y jueces laborales federales; Jueces laborales de diferentes entidades federativas; Jueces laborales de la entidad federativa o jueces laborales federales y otro órgano jurisdiccional.

Cabe señalar que en cuanto a la iniciativa del PRD se hace una clara diferenciación de competencias dada la incorporación de la figura de jueces laborales federales y jueces laborales locales, estableciendo que en competencia por razón del territorio, el actor tendrá la facultad de poder escoger al juez.

En materia de impedimentos y excusas se observa que:

- La iniciativa del PRI no propone reformas sobre éste capítulo;
- La Iniciativa del PAN deja expresamente establecido que tienen obligación de excusarse de conocer de los juicios en que intervengan tanto los representantes del gobierno como los de los trabajadores, de los patrones y los auxiliares. Además, cambia la figura de la excusa por denuncia de impedimento;
- En cuanto a la iniciativa del PRD se hacen las adecuaciones pertinentes en atención a la incorporación de la nueva figura de los jueces laborales y la desaparición de las Juntas.

➤ **Otras propuestas en materia procesal**

En cuanto a la actuación de las Juntas destaca entre otras propuestas lo siguiente:

PAN	PRI	PRD
<p>Otorgar a los Plenos de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje las facultades necesarias para la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas para la administración de los procedimientos jurisdiccionales, tales como presentación de promociones y consulta expedientes, entre otros.</p> <p>En materia de correcciones disciplinarias se deja expresamente establecido que tratándose de trabajadores la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día.</p> <p>Se prevé que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta. Asimismo, se otorgan facultades a las Juntas para hacer la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente de la desaparición del expediente o actuación.</p>	<p>Otorgar a los Plenos de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje las facultades necesarias para la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas para la administración de los procedimientos jurisdiccionales, tales como presentación de promociones y consulta expedientes, entre otros.</p> <p>En materia de correcciones disciplinarias la multa actualmente no puede exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometió la violación, se propone que por ninguna circunstancia pueda exceder de 30 veces. Y se deja expresamente establecido que tratándose de trabajadores la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día.</p> <p>Se prevé que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta. Asimismo, se otorgan facultades a las Juntas para hacer la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente de la desaparición del expediente o actuación.</p>	<p>Se mantienen las actuales disposiciones con la salvedad de las adecuaciones con respecto a la figura de los jueces laborales, cambiando la alusión que se hace a las Juntas por ésta nueva figura.</p>

➤ **Pruebas**

En materia de pruebas las tres iniciativas hacen interesantes propuestas sin embargo, destacan aquellas que se pretenden incorporar atendiendo a los nuevos avances y aportes tecnológicos y científicos, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Pruebas	PAN	PRI	PRD
Reglas generales	X (Incorporando registros dactiloscópicos; grabaciones de audio y de video, distintas tecnologías de la información y la comunicación)	X (Incorpora: fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación)	X (Incorpora lineamientos con respecto a los medios de prueba que contengan elementos acerca de discriminación y violencia laboral de género incluyendo como pruebas videos y grabaciones)
De la Confesional	X (Se propone que se puedan absolver posiciones a través de apoderado legal)	X (Se propone que se puedan absolver posiciones a través de apoderado legal)	X (Se propone que se puedan absolver posiciones a través de apoderado legal)
De las Documentales	X	---	X
De la Testimonial	X (incorpora el número de testigos de 3 a 5)	X (incorpora el número de testigos de 3 a 5)	X
De la Pericial	X	X	---
De la Inspección	X	---	X
De la Presuncional		---	X (Se otorga a favor del trabajador cuando éste ha laborado más de 10 años para el patrón).
De la Instrumental		---	X
De los Elementos aportados por los Avances de la Ciencia	X (Sección de nueva creación)	X (Sección de nueva creación)	---

Con relación al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (en el caso de las iniciativas del PAN y del PRI) y de los Jueces Laborales (en el caso de la iniciativa del PRD) destaca lo siguiente:

PAN	PRI	PRD
<p>Modifica la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de: conciliación, demanda y excepciones y, una segunda audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas. Establece nuevas normas para llevar a cabo ambas audiencias.</p>	<p>Modifica la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de: conciliación, demanda y excepciones y, una segunda audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas. Establece nuevas normas para llevar a cabo ambas audiencias.</p>	<p>Mantiene en general la estructura y desarrollo del procedimiento que actualmente se lleva a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y hace las adecuaciones correspondientes a las nuevas figuras como son los Jueces Laborales, sin embargo, destacan algunas nuevas normas como en la etapa de conciliación donde se establece que: Las partes comparecerán personalmente a la audiencia, sin abogados patronos ni asesores, pero propone que si la demandada es persona moral y comparece a través de apoderado general con facultades de representante legal, se permitirá que al actor lo asista su abogado.</p>

En materia de procedimientos especiales destaca lo siguiente:

PAN	PRI	PRD
<p>• Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro. Para ello, la propuesta adiciona en el Capítulo de "Procedimientos Especiales" este tipo de asuntos, pues se pretende que los mismos se resuelvan con mayor celeridad. Para tal efecto, se establecen reglas de competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje; requisitos que deben contener las demandas de este tipo de conflictos; se señalan los elementos que deben contener los dictámenes médicos en</p>	<p>Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro.</p>	<p>Se hacen las adecuaciones correspondientes de acuerdo a la nueva figura de los jueces laborales.</p>

los casos de riesgos de trabajo y las reglas para el desahogo de esta prueba; se propone que los peritos médicos se encuentren registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.		
---	--	--

Derivado de que los procedimientos especiales tienen como objeto la resolución de los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro, la iniciativa del PAN incorpora dos secciones encaminadas a regular las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo y de administración de contrato-ley en donde se establecen entre otros los requisitos de procedibilidad de la misma, se mencionan los distintos plazos y términos que se proponen establecer para el desahogo de este tipo de procedimientos, etc. Por otro lado, coincide con la propuesta del PRI en incorporar entre los procedimientos especiales el relacionado con los conflictos individuales de seguridad social, sobre el cual destaca:

PAN	PRI
<p>Conceptualizar a los conflictos individuales de seguridad social, como aquellos que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el IMSS, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del INFONAVIT deban cubrir el Instituto de este Fondo y las Administradoras de Fondos para el Retiro.</p> <p>Se determinan entre otras normas: las autoridades que tendrán competencia para conocer de éstos conflictos; los diversos actores que podrán interponerlos; los requisitos de procedibilidad; la facultad para designar peritos médicos para los casos de pruebas periciales en conflictos relativos a accidentes y riesgos de trabajo y lo que deberán contener los dictámenes que éstos emitan y los plazos en los que deberán ser presentados.</p>	<p>Normar cada uno de los lineamientos que conforman los conflictos individuales de seguridad social, que tengan por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social.</p> <p>Considera, regular su competencia, para lo cual las o los trabajadores que deseen plantear el conflicto cubrirán cada uno de los lineamientos que deba contener el escrito de demanda; los elementos que deben contener los dictámenes médicos en los casos de riesgo de trabajo o enfermedades generales; las reglas para el desahogo de la presente prueba; así como también la regulación de los peritos médicos es decir que cuenten con certificación y reconocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p>

En materia de procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, se observa:

PAN	PRI	PRD
<p>Se propone modificar la palabra dictamen para ahora ser nombrado como el proyecto de laudo.</p> <p>Se propone que si ya ha transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declare cerrada la instrucción y dentro de los 15 días siguientes deberá formular un proyecto de laudo, debiendo éste contener entre otras cosas, un señalamiento de los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución de conflictos y puntos resolutiveos.</p>	<p>Se propone que se incorporen nuevos datos al contenido de la demanda, como la relación de los trabajadores que prestan servicios en la empresa que promueve el procedimiento.</p> <p>Establece nuevas reglas para llevar a cabo la audiencia a la que citará la Junta, como: modificar o ampliar la petición hecha en la demanda, proceder a ofrecer y en su caso a desahogar las pruebas admitidas; no se limita el número de peritos que se puedan designar como sucede en la Ley en vigor que establece que se podrán designar por lo menos 3; se reduce el término con el que cuentan los peritos para emitir dictamen de 30 a diez días.</p>	<p>Pretende que el juez, en su sentencia califique si los motivos del conflicto son imputables al demandado y si resuelve que no lo son, esta deberá tener efectos temporales condicionados a la subsistencia de las causas que originaron el conflicto y a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Así mismo, enuncia que si se declaró en la sentencia que los motivos del conflicto no son imputables al demandado, el sindicato de los trabajadores o los patrones podrán solicitar cada seis meses del Juez, que verifique si las causas que lo originaron subsisten. Si el Juez resuelve que no subsisten total o parcialmente, determinará la restitución total o parcial del personal, de la jornada, de la semana de trabajo, de los salarios y demás condiciones de trabajo modificadas o la supresión de las nuevas condiciones de trabajo implantadas, según corresponda, fijando las modalidades de tiempo y forma para el debido cumplimiento de su resolución.</p>

Con relación al procedimiento de Huelga, se observa que:

PAN	PRI	PRD
<p>La vigente Ley Federal del Trabajo sólo establece la posibilidad de que los trabajadores sometan el conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que ésta declare si la huelga fue imputable o no al patrón, con las consecuencias legales procedentes</p> <p>De manera particular se observa que se</p>	<p>Establece nuevas reglas para el desahogo de la prueba de recuento de los trabajadores.</p> <p>Establece que si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo y no existe otro legalmente depositado, el Presidente de la Junta dará trámite al procedimiento respectivo.</p> <p>Se establecen normas para la audiencia de</p>	<p>Propone que el objeto legal de la huelga sea obtener del patrón la celebración del contrato colectivo, su procedimiento se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones.</p> <p>Al ofrecer la prueba denominada de recuento de los trabajadores, las autoridades correspondientes, cuidarán que se cumpla con</p>

<p>incorporan nuevos requisitos que deberá cubrir el pliego de peticiones que presente el sindicato a la Junta.</p> <p>Se otorga a los terceros propietarios de bienes afectados por una huelga a hacer valer sus derechos por vía incidental con el objeto de que acreditada la legítima propiedad de los bienes afectados por la huelga, la Junta tome las medidas que sean necesarias para restituirles la posesión de los mismos, sin que estas actuaciones afecten el derecho de huelga.</p> <p>Con relación a la audiencia de conciliación se establecen nuevas normas como que, la excepción de falta de personalidad promovida por el patrón sea resuelta de manera inmediata y se prevé que, si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación, se le tendrá por no presentada, ordenándose el archivo del expediente como asunto concluido.</p> <p>Establece nuevas reglas para el desahogo de la prueba de recuento de los trabajadores</p> <p>Se propone que después del estallamiento de huelga, los trabajadores deban de someterse a las decisiones de la Junta; si la huelga llegara a prolongarse por más de 70 días sin que estos hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta, el patrón o terceros en cualquier momento podrán solicitar por escrito que se inicie el arbitraje correspondiente; éste se tramitará bajo las reglas del procedimiento ordinario.</p>	<p>conciliación</p>	<p>las garantías democráticas de transparencia y equidad que permitan conocer fehacientemente la expresión de la voluntad de los trabajadores, emitida sin coacción alguna.</p>
---	----------------------------	---

En materia de procedimientos de ejecución se establecen las siguientes propuestas sobre disposiciones generales:

PAN	PRI	PRD
Se amplía el término de cumplimiento de los laudos, pasando de 72 horas a quince días, a partir de que surta efectos la notificación. En cuanto al pago de los salarios vencidos e intereses de los mismos, remite al artículo 48 del proyecto, el cual, maneja plazos hasta de seis meses para el pago de los mismos.	Propone que los laudos se cumplan dentro de los quince días hábiles siguientes al día en que surta efectos la notificación.	La iniciativa reforma y establece que la ejecución de las sentencias , corresponderá a los Jueces Laborales a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

En materia de remates la iniciativa del PAN propone introducir el boletín laboral para conocer de los asuntos en los procedimientos laborales. Además, se propone facultar al Presidente ejecutor para que en los casos en que se percate de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, ordene la práctica de otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor del bien. Al respecto se considera que esto ocasionaría a que se retrase el procedimiento de remate, lo que perjudicaría a los trabajadores, en la obtención de sus prestaciones retenidas.

Por otro lado, en los procedimientos paraprocesales o voluntarios, tanto la iniciativa del PRI como la del PAN coinciden en las siguientes propuestas:

- En lo referente a los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá incluirse en el desglose la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario y de prestaciones devengadas;
- De igual forma se propone señalar que los convenios celebrados serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.

Por su parte, la iniciativa del PRD como se ha observado con otros temas, las propuestas que hace son relacionadas con las adecuaciones necesarias derivadas de las nuevas figuras de autoridad laboral como son los jueces laborales.

En materia de Responsabilidades y sanciones sólo las iniciativas del PAN y del PRD hacen propuestas destacando la incorporación de criterios para la imposición de sanciones como:

- El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- La gravedad de la infracción;
- Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
- La capacidad económica del infractor;
- La reincidencia del infractor.

Las dos iniciativas definen el concepto de reincidencia como, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

En ambos casos se incrementan los montos de las multas y sanciones derivadas de las violaciones a las normas de trabajo cometidas tanto por patrones como por trabajadores, coincidiendo en la mayoría de los casos en el incremento de los montos:

Supuesto	Sanciones vigentes	Propuesta (PAN)	Propuesta (PRD)
Al patrón que no cubra el porcentaje o cumpla con las normas de utilización exclusiva de trabajadores mexicanos.	Multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general.	Multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.	Multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
Al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77.	Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general.	Multa de 50 a 250 veces el salario mínimo general.	Multa de 50 a 250 veces el salario mínimo general.
Al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero. ¹²	Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general.	Multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.	Multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
Al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general.	De 50 a 1500 veces el salario mínimo general.	De 50 a 1500 veces el salario mínimo general. ¹³

¹² En el caso de las dos propuestas se hace modificación a esta disposición para hacer referencia expresa a multa a la que se harán acreedores aquellos patrones que no cumpla con las obligaciones referentes a la participación de trabajadores en el reparto de utilidades.

¹³ En este caso esta propuesta, incorpora dentro de las fracciones por las cuales ser sujeto el patrón de una multa la fracción XVI Bis.

Al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello	De 15 a 315 veces el salario mínimo general.	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general.	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general. ¹⁴
Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D;	De 15 a 315 veces el salario mínimo general	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo;	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.
---	---	VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.	V Bis. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo o incurra en actos de hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.
Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.	De 15 a 155 veces el salario mínimo general.	De 250 a 2500 veces el salario mínimo general.	De 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores	Multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.	Artículo 995. Al patrón que viole las <u>prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores,</u> se le impondrá una multa	Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el párrafo final del artículo 2º, en lo que hace el <u>respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores en materia de</u>

¹⁴ Incorpora como causas de multa a las fracciones IX Bis, IX Bis 2 y XV, del artículo 132.

		equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general. Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja <u>lo dispuesto en el artículo 22 Bis</u> , primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.	<u>libertad de asociación y autonomía y democracia sindicales</u> ; las contenidas el artículo 133 fracciones XI Bis y XI Bis 2 y viole las normas que rigen el <u>trabajo de las mujeres y de los menores</u> , se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.
Al armador, naviero o fletador, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II y 213, fracción II;	De 3 a 31 veces el salario mínimo general.	De 50 a 500 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II	De 50 a 500 veces el salario mínimo general.
Al armador naviero o fletador, que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.	De 3 a 155 veces el salario mínimo general.	De 50 a 2500 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX	De 50 a 2500 veces el salario mínimo general.
Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio.	Multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.	Multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.	Equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria.	Multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.	Multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.	De 50 a 250 veces el salario mínimo general.
Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes.	Multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.	Multa por el equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.	De 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

<p>El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana.</p>	<p>Multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.</p>	<p>Multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.¹⁵</p>	<p>Multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</p>
<p>Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo.</p>	<p>Multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.</p>	<p>Multa por el equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general.</p>	<p>Multa por el equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general.</p>
<p>Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.</p>	<p>Multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general. Cuando la multa se aplique a un trabajador no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.</p>	<p>Multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.</p>	<p>Multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.</p>
<p>Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo</p>	<p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general</p>	<p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación</p>	<p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de</p>

¹⁵ En el caso de la propuesta del PAN, se elimina el límite establecido en la Ley en vigor de que la multa se dé por el incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana

<p>general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega.</p>	<p>del área geográfica de aplicación correspondiente.</p> <p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p> <p>Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p>	<p>correspondiente.</p> <p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p> <p>Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p>	<p>aplicación correspondiente.</p> <p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p> <p>Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p>
<p style="text-align: center;">---</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. - El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general. - A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente 	<ul style="list-style-type: none"> - Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. - El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15 de la ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general. - A quienes incumplan lo previsto en el artículo 17 de esta ley, utilizando el régimen de subcontratación de personal

		de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.	en forma dolosa, se le impondrán multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador cuando: - Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y - Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.	Sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta.	Sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.	Sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.
A todo aquel que presente documentos o testigos falsos.	Pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.	Pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal . Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.	Pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal . Tratándose de trabajadores, la multa será por el importe de un día del salario por cuota diaria que éste perciba .

Nuevos Organismos PAN	PRI	PRD
Servicio Nacional del Empleo.	Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. (Se deja la opción de constituir las por separado).	Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
Consejo Consultivo del Servicio Nacional del Empleo.	Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.	Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación.
---	---	Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama.
---	---	Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

---	---	Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, sustituye a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas.
-----	-----	---

Por último, cabe señalar que en muchos casos las modificaciones o reformas a un gran número de artículos obedece a la necesidad de adecuación del texto de la ley a las nuevas figuras u organismos que se crean o a denominaciones de las entidades ya existentes, tal es el caso de las propuestas del PRD en donde desaparecen las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y son sustituidas por los jueces laborales, o en la adecuación de Jefe de Departamento del Distrito Federal por el de Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

CONCLUSIONES GENERALES

Dada la necesidad imperante de modernizar la legislación laboral para reforzar la actual certeza jurídica obrero-patronal, las iniciativas presentadas en la LXI Legislatura por los Grupos Parlamentarios del PAN, PRD y PRI en la Cámara de Diputados, proponen actualizar diferentes aspectos de la legislación en materia laboral, en su parte sustantiva (condiciones de trabajo, trabajos especiales, salarios, productividad, entre otros) y la adjetiva (procedimientos para la resolución de conflictos laborales). Así encontramos que, cada una de estas iniciativas destaca por incorporar normas que pretenden un equilibrio de derechos y obligaciones tanto para patrones como para trabajadores, esto último desde el punto de vista particular de cada una de ellas.

Debe señalarse que se encontraron múltiples coincidencias entre las tres iniciativas que pretenden reformar un mismo tema, sin embargo, como se desprende del análisis comparativo, son diversos casos en que abordados desde una vertiente diferente.

En ese sentido, a manera de síntesis, las iniciativas presentada por los Grupos Parlamentarios del PAN, PRI y PRD proponen, entre otras:

- En materia **de contratación** las iniciativas del **PAN** y **PRI**, incorporan tres nuevas modalidades de contratación: la temporal, por capacitación inicial y por periodo de prueba, que de acuerdo con estos proyectos de reformas, hará a los trabajadores más competitivos, los dotará de experiencia y los especializará, atributos que se requieren para integrarse eficientemente al sector productivo, abriéndoles la posibilidad de obtener el puesto definitivamente, llevando implícita la búsqueda de la productividad (que además se observa en las tres iniciativas) y en el caso de la iniciativa del PAN la búsqueda de la certificación de los trabajadores;

Sin embargo, a pesar de que de esta manera se puede tener la posibilidad de obtener el puesto, también se correrá el riesgo de no poder volver a solicitarlo toda vez, que se otorga el derecho al patrón de dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad, sino acredita el trabajador su competencia.

- Las tres iniciativas comparadas prevén **prohibir prácticas y formas de discriminación laboral** como no ser contratado preferencias sexuales, edad, capacidades diferentes, condición social, religión, estado civil o cualquier otra, sin embargo, en el caso de la iniciativa del **PRD** se hace alusión expresa a formas de discriminación por estado de gravidez, condiciones de salud, responsabilidades familiares, y en los casos del **PAN** y **PRI** por doctrina política;

- Tanto la iniciativa del **PAN** como la del **PRI** proponen regular las subcontrataciones en las que actual y principalmente las empresas transnacionales se están beneficiando a través de la figura de los *outsourcing*;
- En materia de autoridades laborales las tres iniciativas proponen la **eliminación de las Juntas tanto federales como locales de Conciliación**, pero sólo las iniciativas del **PAN** y **PRI** proponen se queden como autoridades para conocer de los conflictos laborales entre trabajadores y patronos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto federales como locales creando la figura de los funcionarios conciliadores, en el caso de la iniciativa del **PRD** también las elimina para dar paso a la figura de los **Jueces laborales**;
- En materia de **salarios** destacan nuevas modalidades de pago como el salario por unidad de tiempo; el pago por hora; el pago de salarios a través de medios electrónicos como el depósito en cuenta bancaria, tarjetas de débito, etc. prácticas que de hecho ya se vienen dando, y que de ser aprobadas las iniciativas quedarían reguladas dentro de la Ley, cubriendo un vacío legal que actualmente se observa. Por otro lado, la iniciativa del **PRD** propone incrementar el aguinaldo anual para que sea de 30 días de salario y no de 15 como actualmente se otorga;
- Es de llamar la atención la propuesta que se hace sobre la **limitación para el pago de salarios vencidos en un juicio**, que hacen las iniciativas del **PAN** y del **PRI**, proponiendo que se otorguen por un periodo máximo de seis meses y un año respectivamente;
- En los tres casos se propone la incorporación de las labores o tareas conexas o complementarias, sin embargo, se observa que de ser aprobado en sus términos, para la determinación de lo conexo o lo complementario, se prestaría a juicios subjetivos de lo que abarcarían tales actividades;
- Las tres iniciativas incorporan como causas, incluso de **rescisión de contrato**, con responsabilidad tanto para el patrón como para el trabajador según sea el caso de quien haya cometido el ilícito, al hostigamiento sexual y destaca la iniciativa del **PRD** al incorporar también las figuras del hostigamiento moral y la violencia laboral;
- En materia de **trabajo de mujeres** se observa que las iniciativas del **PAN** y **PRI** se inclinan por la protección de la lactancia, mientras que la del **PRD** pugna por incluso regular el otorgamiento de licencias de paternidad y de adopción, incorporando para ello dos capítulos que estarían regulando lo correspondiente a las licencias de paternidad y de responsabilidades familiares;

- En materia de **trabajo de menores** diversos son los tópicos que se abordan destacando por ejemplo para la iniciativa del **PAN** la prohibición de contratar a menores de 14 años; en el caso del **PRI** eliminar los topes que establecen los mínimos y máximos de edad para la contratación de menores y en el caso del **PRD** la prohibición de utilizar niños menores de 16 años en labores que obstaculicen su educación obligatoria;
- En **trabajos especiales** destaca la incorporación por parte del **PRD** a los trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión y a los Trabajadores de las Instituciones que presten el Servicio Público de Banca y Crédito y Banco de México;
- La iniciativa del **PAN** propone la **desaparición de los sindicatos de oficios varios** y en el caso de las tres propuestas, se propone para el caso de disolución del sindicato la repartición de los bienes entre los agremiados;
- Con relación a los **contratos colectivos** de trabajo la iniciativa del **PAN** prohíbe dividir un contrato colectivo que aglutine todas las profesiones y oficios pues considera que éste pertenece a la mayoría; la del **PRI** establece que no producirá efectos el convenio que no contenga las bases para elevar la productividad; y la del **PRD** propone regular la simulación jurídica a la que se le considera como un ilícito, además éste último también propone cambiar la denominación del Contrato Ley por Contrato Colectivo Sectorial;
- La iniciativa del **PAN** propone considerar como causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo a las contingencias sanitarias;
- En el rubro de **riesgos de trabajo**, se tiene la intención por parte de las iniciativas del **PAN** y **PRI** de eliminar la tabla de enfermedades; por el contrario en el caso del **PRD** propone la actualización de dicha tabla atendiendo a los avances de la medicina;
- El **PRD** prevé crear el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo;
- Tratándose del **derecho procesal laboral**, en materia de pruebas las tres iniciativas hacen interesantes propuestas, sin embargo, destacan aquellas que se pretenden incorporar atendiendo a los nuevos avances y aportes tecnológicos y científicos como registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, distintas tecnologías de la información y la comunicación;

- En materia de **responsabilidades y sanciones** sólo las iniciativas del **PAN** y del **PRD** hacen propuestas destacando la incorporación de criterios para la imposición de sanciones como:
 - El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
 - La gravedad de la infracción;
 - Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
 - La capacidad económica del infractor;
 - La reincidencia del infractor.

Además, las dos iniciativas definen el concepto de reincidencia y en ambos casos se incrementan los montos de las multas y sanciones derivadas de las violaciones a las normas de trabajo cometidas tanto por patrones como por trabajadores.

Las propuestas de la Iniciativa del Grupo Parlamentario del **PAN**, parten de cinco ejes rectores:

- 1.- Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos;
- 2.- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos;
- 3.- Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral;
- 4.- Fortalecer la transparencia y la democracia sindical;
- 5.- Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.

La Iniciativa del Grupo Parlamentario del **PRD** considera tres ejes principales:

- 1.- El alcance real de la protección de los intereses de los asalariados;
- 2.- La necesidad de adaptar los procesos productivos a las presiones competitivas;
- 3.- La urgencia de mejorar las condiciones de trabajo y salarios.

Por su parte, la iniciativa del **PRI** señala que la reforma debe atenderse respetando los principios del Derecho al Trabajo establecidos en el artículo 123 Constitucional y los cuales resume en tres principios básicos:

- 1.- El carácter tutelar de los derechos de los trabajadores;
- 2.- La garantía de estabilidad en el empleo;
- 3.- La irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- *Análisis de la Iniciativa que propone reformar de manera integral la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD (Primera, Parte).* Documentos disponibles en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-24-10.pdf>
- *Análisis de la Iniciativa que propone reformar de manera integral la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD (Segunda Parte).* Documentos disponibles en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-25-10.pdf>
- *Análisis de la Iniciativa que propone reformar de manera integral la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD (Tercera Parte).* Documentos disponibles en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-26-10.pdf>
- *Análisis de la Iniciativa que propone una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Grupo Parlamentario del PAN (Primera y Segunda Partes).* Documentos disponibles en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-10-10.pdf>
- *Análisis de la Iniciativa que propone una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Grupo Parlamentario del PAN (Segunda Partes).* Documentos disponibles en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-11-10.pdf>
- Base de Datos de la *Gaceta Parlamentaria*, [en línea], consultada en fecha 12/agosto/2012, en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>
- Base de Datos del *Diario Oficial de la Federación*, [en línea], consultado en fecha 3/junio/2012, en: <http://dof.gob.mx/>
- *Dejan en el abandono la reforma laboral y la Comisión del Trabajo*, María del Pilar Martínez, *El Economista*, 18 de marzo de 2012, [en línea], fecha de consulta 22/junio/2012, en: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2012/03/18/dejan-abandono-reforma-laboral-comision-trabajo>
- *Diario de los Debates*, Legislatura XXXIII, Año I, Periodo Extraordinario, México, Jueves 25 de Julio de 1929, Número de Diario 1, Versión electrónica, consultada el 24 de julio de 2012, en la siguiente dirección: <http://cronica.diputados.gob.mx/>

- Estudio Comparativo del Texto vigente y Texto propuesto de reformas presentadas a la Ley Federal del Trabajo a cargo de los Diputados Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 Diputados del Grupo Parlamentario del PRI. Documento disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SAPI-ISS-10-11.pdf>
- Ghai, Daram, *Trabajo decente: concepto e indicadores*, en: *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2, [en línea], fecha de consulta 24/julio/2012, en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

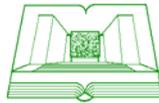


Cámara de Diputados
LXII Legislatura

COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

SECRETARÍA GENERAL
Dr. Fernando Serrano Migallón
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
Lic. Juan Carlos Delgadillo Salas
Secretario



**DIRECCIÓN GENERAL DE
SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS**
Lic. Cuauhtémoc Santa Ana Seuthe
Director General

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS
Mtra. Avelina Morales Robles
Directora

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE POLÍTICA INTERIOR
Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria
Subdirectora

Lic. Sandra Valdés Robledo
Lic. Arturo Ayala Cordero
Asistentes de Investigación

Lic. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación