LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

Gaceta Parlamentaria

Año XV | Palacio Legislativo de San Lázaro, viernes 28 de septiembre de 2012 | Número 3613-C

CONTENIDO

Voto particular

Que presentan diversos diputados del Grupo Parlamentario del PRD, al dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Anexo C

VOTO PARTICULAR

VOTO PARTICULAR QUE PRESENTA EL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 90 Y 91 DEL REGLAMENTO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS, RESPECTO DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON TRÁMITE PREFERENTE

Honorable Asamblea:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, en sus tres últimos párrafos, de la Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 39, 40 y 45, numeral 6, incisos e) y f), de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 80, numeral 1, fracción II, 157 numeral 1, fracción I, 158 numeral 1, fracción IV, y demás relativos y aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, somete a consideración de esta Honorable Asamblea el presente dictamen de conformidad con los siguientes:

A N T E C E D E N T E S

Primero. Que el pasado 9 de agosto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos en materia de Reforma Política, entrando en vigor al día siguiente de su publicación;

Segundo. Que el Decreto incluye reformas del segundo párrafo y la adición de un tercer y cuarto párrafos al artículo 71 constitucional con objeto de establecer la iniciativa preferente para el Titular del Ejecutivo Federal;

Tercero. Que en uso de este nuevo derecho, el Titular del ejecutivo Federal remitió al Congreso de la Unión, el pasado 1 de septiembre de 2012, fecha de apertura de los trabajos del primer periodo de sesiones ordinarias de la LXII Legislatura, dos iniciativas con carácter preferente, una de las cuales, la que contiene Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, fue remitida a la Cámara de Diputados, para su análisis y discusión correspondientes.

Cuarto. Que en la primera sesión ordinaria del Pleno de esta Soberanía, el pasado 4 de septiembre, la Mesa Directiva turnó dicha iniciativa a la atención de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, misma que quedó legalmente constituida el pasado 13 de septiembre.

CONTENIDO DE LA INICIATIVA PREFERENTE

La iniciativa preferente que se aborda en el presente Dictamen, contiene una reforma integral de la Ley Federal del Trabajo, cuyos ejes esenciales son los siguientes:

1. Se regula la subcontratación sin responsabilidad solidaria de entre las empresas contratista y beneficiaria.

2. Se establecen nuevas modalidades de contratación laboral, destacadamente los contratos de capacitación inicial y a prueba.

3.Se prevé la prórroga del contrato de trabajo sujeta a la pervivencia de la materia de trabajo de la misma naturaleza.

4.Se establece un mecanismo para la suspensión en el pago de las cuotas sindicales.

5.Se consagra el salario Infinitesimal, en el marco de los pagos por hora.

6.Se flexibiliza y abarata el despido.

7.Se prevén las Multihabilidades (polivalencia; actividades conexas o complementarias), como obligatorias.

8.Se fortalece la antidemocracia en el ámbito de los derechos colectivos.

9.Se consagra el "Arbitraje obligatorio", es decir, se fija un plazo que una vez transcurrido, otorga a los patrones y terceros interesados, el derecho a solicitar a las Juntas decida sobre la imputabilidad de la huelga. Por tanto, los trabajadores ya no decidirían el tiempo en que estarán en huelga, por lo que se neutraliza la presión que la suspensión colectiva de labores representa.

10.Se establece la permanencia de las juntas de conciliación y arbitraje: justicia no expedita, parcial, sometida a los intereses políticos y de las empresas; aún peor, que en la actualidad ya que se les aumenta su poder discrecional, sobre todo en materia de Derecho Colectivo. Asimismo subsiste la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, garantía de que se mantendrán los salarios no remuneradores en contra de los trabajadores.

11.Equidad de género y protección de los niños: sólo se aceptan unas cuantas normas insuficientes. En total oposición a la Iniciativa del PRD y al reclamo masivo de la organizaciones a este respecto.

12.Exclusión de la LFT de las Tablas de enfermedades y de valuación (riesgos de trabajo): lo que las transforma en un acto meramente administrativo, sujeto a los caprichos de la STPS, ante la presión de intereses políticos y económicos.

13.Voto libre, directo y secreto, la iniciativa preferente señala, que la elección de la mesa directiva de los sindicatos y los recuentos, se deben llevar a cabo mediante voto libre, directo y secreto (sólo se acata lo ordenado por la Jurisprudencia de la Corte).

14. Se prohíbe a los trabajadores y patrones realizar actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, respectivamente; también se prohíbe a los patrones que exijan

certificados de ingravidez, o despedir o coaccionar a las trabajadoras por cambio del estado civil o cuidado de hijos menores.

15.Pensión alimenticia, hay tibias disposiciones para apoyar en el cobro de la pensión alimenticia, y la adecuación de las instalaciones para personas con discapacidad.

16. Riesgos de trabajo. Se fortalece las facultades de la inspección del trabajo para la prevención de los riesgos de trabajo. Esto especialmente tratándose de trabajo en las minas. Además, se incrementa en 5 mil salarios la indemnización por muerte del trabajador.

Establecidos los antecedentes y el contenido de la iniciativa preferente, las y los integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LXII Legislatura de la Cámara de Diputados, que suscriben el presente dictamen, exponen las siguientes:

CONSIDERACIONES

Primero. Después de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, se deben conceptuar plenamente como compendios de derechos humanos a favor de los trabajadores del país, por lo que igualmente deben ser protegidos en respeto del principio de progresividad, que ordena que los derechos humanos ya reconocidos no deben ser suprimidos, sino por el contrario se deben ampliar hacia otros derechos, en vista de la evolución de la realidad en general. En base a este mandato Constitucional, es inaceptable esta iniciativa preferente en materia laboral, en la medida que desconoce de manera expresa o tácita la suma de derechos laborales ya consagrados en nuestro marco jurídico e instrumentos suscritos por México, esto conforme al análisis que se detalla en el punto octavo de las presentes Consideraciones.

Segundo. A lo anterior, hay que agregar que la "iniciativa de trámite preferente" en materia de reforma laboral presentada por el señor Calderón no debió ser avalada por esta Cámara con tal carácter.

Nadie puede negar que la iniciativa preferente, es facultad del Ejecutivo Federal, pero también es cierto que para la operatividad práctica de tal facultad se necesita su previa reglamentación para evitar confusiones y abusos respecto a atribución tan novedosa e importante, tal y como lo ordena el artículo segundo transitorio del Decreto del 9 de agosto de 2012 que le dio origen, el cual a la letra señala:

"**ARTICULO SEGUNDO.** El Congreso de la Unión deberá expedir la legislación para hacer cumplir lo dispuesto en el presente Decreto, a más tardar en un año contando a partir de la entrada en vigor del mismo."

Por falta de esta obligatoria reglamentación previa de la iniciativa preferente, es que hay profundas dudas y posiciones dispares sobre la manera de concretizarla.

Así, por ejemplo, ¿por qué la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil", tan sentida y exigida por la sociedad mexicana es letra muerta? Porque el señor Calderón se ha negado reiteradamente a emitir el reglamento respectivo, ya que la entrada en vigor de tal Ley, entre otras cosas, pondría en jaque a las precarias guarderías de Sedesol, uno de los arquetipos de este sexenio, mismas que se verían forzadas a elevar su calidad y seguridad en bien de las niñas y niños del país.

Tercero. Mediante la iniciativa preferente, Calderón busca legalizar un admisible albazo legislativo, un trámite hueco que deje al margen a los mexicanos que deben participar en su discusión, empezando por los factores de la producción, sobre esto, señalo que aún dentro del periodo de 30 días que se establece para la dictaminación de esta iniciativa preferente, hubo tiempo para escuchar al pueblo de México; especialmente, cuando la misma contiene agregados inéditos no previstos en iniciativas presentadas con anterioridad.

Cuarto. Pero sobre todo, la iniciativa preferente, obliga a acelerar su tramitación, pero no a que se apruebe la iniciativa relativa, la "Iniciativa preferente" no es "Patente de Corzo".

Quinto. Además hay que advertir, que como en versiones anteriores de iniciativas laborales integrales del PAN, la exposición de motivos de la iniciativa Calderonista es mentirosa respecto a su real contenido normativo, baste señalar que contrario a los argumentos vertidos respecto a la subcontratación, éste no prevé responsabilidad solidaria entre los patrones que contratan el mismo. Que, por otra parte, no se busca con esta iniciativa proteger el empleo de jóvenes y mujeres, sino por el contrario precarizar su trabajo y, facilitar su despido.

Sexto. En suma, esta iniciativa, niega en letra y espíritu lo mandatado por el artículo 123 Constitucional e instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, desconociendo derechos irrenunciables.

Esta iniciativa preferente, aduce falsamente que no implican modificación al artículo 123 constitucional.

Lo que no dicen, es que el texto de esta iniciativa interpretan las disposiciones de este precepto constitucional en clara oposición a los principios generales de derecho laboral que les dan sustento, por lo que acaban proponiendo baratijas jurídicas que nada tienen que ver con esta rama del derecho. Es decir, tales iniciativas desconocen de manera total y grotesca el espíritu que inspira y la letra expresa del artículo 123 constitucional, Apartado A.

O para decirlo en forma más sencilla, no reforman al artículo 123 Constitucional, por que ni siquiera les interesa, simplemente lo hacen a un lado, como estorbo. Y sólo se guían por la asonada de los intereses de unos cuantos patrones normalmente extranjeros, en oposición a los intereses del grueso del país, y concretamente de las personas que viven de su trabajo.

Los patrones que se quedan en el país, que tienen un contacto cotidiano con los trabajadores, quieren una legislación con equilibrio y justicia entre los factores de la producción, para alcanzar la paz social, base de todo crecimiento económico y social.

Y bien, debemos comenzar recordando, que los principios generales del derecho, en los términos más sencillos, son los ejes esenciales o enunciados normativos más generales, que dan sustento a un orden jurídico. Siguiendo este concepto diremos que los principios generales del derecho laboral, son los ejes esenciales, los pensamientos básicos que dan sustento al Derecho del Trabajo, y que no se pueden ignorar al formar parte de éste. Son la esencia de su ser.

El primero de los principios generales del derecho laboral, señalan que el trabajador es, ante todo, un ser humano, no una mercancía, por lo que se debe tutelar su libertad, dignidad y su derecho a un proyecto de vida.

El segundo, muestra el fin del derecho del trabajo, que no es otro que la tutela o la protección de una persona, de un trabajador, que se encuentra en evidente desventaja factual frente a los patrones, los cuales no sólo cuentan con el poder económico, sino político e ideológico, concretamente el otorgado por los medios de difusión, en general por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Principio de la estabilidad en el empleo o continuidad laboral, significa que el trabajador tiene derecho, salvo causas absolutamente justificadas, a mantener su trabajo, como medio de subsistencia para él y su familia, y base indispensable para cumplir su proyecto de vida, de lo cual también resulta beneficiado el todo social.

Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Ante la real y creciente desigualdad entre los patrones y trabajadores, aquellos están en constante posibilidad de imponerse y hacer que los trabajadores abandonen sus derechos, por lo que este principio de derecho reduce a un mínimo la ficción que representa el principio de autonomía de la voluntad, aplicándose en beneficio del trabajador y de manera imperativa los mínimos de protección que contiene la legislación; de manera que la renuncia de derechos es nula de pleno derecho y no causa efectos jurídicos.

Primacía de la realidad. De darse una oposición entre los hechos y, lo afirmado en los documentos, los hechos, la verdad real deben prevalecer. La realidad y no la simulación debe dominar el mundo de las relaciones de trabajo.

Indubio pro operario. Es decir, siempre debe buscarse la manera de tutelar los derechos humanos mínimos a favor del trabajador, o de optar por la tutela más benéfica. Por lo que en caso de duda debe resolverse lo más favorable al trabajador.

Hay otros ya de todos conocidos y que la actual Ley Federal del Trabajo consagra expresamente: equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajo, el trabajo es un derecho y un deber sociales, el trabajo no es artículo de comercio, el trabajo debe prestarse en condiciones que aseguren la vida y la salud del trabajador, el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, el trabajo debe efectuarse en condiciones de igualdad y sin discriminación, la buena fe como sustento de las relaciones de trabajo, tutela especial del trabajo de

niñas y niños, jóvenes, y madres y otros grupos vulnerables, prohibición de reducir los derechos y garantías ya reconocidas en la ley.

Son igualmente principios sustanciales: la libertad sindical, la autonomía sindical, la contratación colectiva, la huelga, el derecho a la participación.

Después de este rápido repaso de los principios generales del derecho laboral, resultan anticonstitucionales e insostenibles, todo tipo de contrataciones precarias pretendidas por la derecha, destacadamente el contrato por hora, el contrato a prueba, el contrato de capacitación inicial.

Estos principios generales del derecho laboral, rechazan igualmente de manera completa, imposturas y fraudes como la subcontratación.

Resulta inadmisible toda afectación a los derechos colectivos de sindicalización, contratación colectiva y huelga. Igualmente, tratándose de la seguridad social, que debe pasar del desmantelamiento y el lucro crecientes de la actualidad, que en su continuación la condenarían a muerte, al resurgimiento de sus fines humanistas y sociales para la que fue creada.

En suma, son principios generales de derecho que dan fundamento a este artículo y conforme a los cuales se debe interpretar e integrar sus disposiciones, que delimitan en esta materia el actuar de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y regulan en todo momento las relaciones de trabajo:

a) Los trabajadores, son ante todo seres humanos, por lo que se debe proteger su libertad, dignidad y su derecho a un proyecto de vida.

b) La tutela y protección de los trabajadores y sus derechos.

c) Estabilidad en el trabajo o estabilidad laboral.

d) Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

e) Primacía de la realidad.

f) En caso de duda debe optarse por la protección más favorable al trabajador y su familia.

g) Equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajo.

h) El trabajo es un derecho y un deber sociales.

i) El trabajo no es artículo de comercio.

j) El trabajo debe prestarse en condiciones que aseguren la vida y la salud del trabajador.

k) El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

l) El trabajo debe llevarse a cabo en condiciones de igualdad, sin discriminación y en un ambiente libre de violencia.

m) La buena fe y la equidad son sustento de las relaciones de trabajo.

n) Deben tutelarse de manera preferente el trabajo de niñas y niños, jóvenes, madres y padres solos, mujeres embarazadas, discapacitados, indígenas y migrantes.

o) Libertad y autonomía sindicales, derecho de contratación colectiva y huelga, derecho a la participación.

p) Justicia laboral no formalista, accesible, gratuita, expedita, tutelar de la dignidad y los derechos de los trabajadores con transversalidad de género.

q) La seguridad social debe conceptuarse como pública, solidaria e integral.

r) Prohibición de reducir los derechos humanos y garantías ya reconocidas en este artículo, en esta Constitución, en los tratados internacionales de la materia de los que México sea parte, y en las leyes.

Toda ley o acto que se realice en oposición a estos principios generales de derecho, destacadamente los contratos a prueba, de capacitación inicial o la subcontratación, serán nulos de pleno derecho. Caso, precisamente de esta iniciativa preferente.

Séptimo. A este respecto cabe recordar, algunos de tales instrumentos internacionales suscritos por nuestro país, y que violenta la iniciativa preferente, destacadamente el Convenio 87 de la OIT:

- Declaración Universal de los derechos humanos

- Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- Convenios de la OIT, ratificados ya por nuestro país, y su estatus (cuadro publicado en la página de la OIT):

Fundamentales

Convenio	Fecha	Estatus
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	12 mayo 1934	En vigor
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	01 abril 1950	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	23 agosto 1952	En vigor
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	01 junio 1959	En vigor
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	11 septiembre 1961	En vigor
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	30 junio 2000	En vigor

De gobernanza (prioritarios)

Convenio	Fecha	Estatus
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	28 junio 1978	En vigor

Técnicos

Convenio	Fecha	Estatus
C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	20 mayo 1937	Denunciation 20 junio 1956
C007 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)	17 agosto 1948	Denunciation 18 julio 1952
C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)	20 mayo 1937	En vigor
C009 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)	01 septiembre 1939	En vigor
C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	20 mayo 1937	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	01 noviembre 1937	En vigor
C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	07 enero 1938	En vigor
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	07 enero 1938	En vigor
C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	09 marzo 1938	En vigor
C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	12 mayo 1934	En vigor
C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	12 mayo 1934	En vigor
C021 - Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)	09 marzo 1938	Convenio dejado de lado
C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	12 mayo 1934	En vigor
C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	12 mayo 1934	Denunciation 15 marzo 2002
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	12 mayo 1934	En vigor
C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	12 mayo 1934	En vigor
C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	12 mayo 1934	En vigor
C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932	12 mayo 1934	Denuncia automática 10 febrero 1982

Convenio	Fecha	Estatus
(núm. 32)		by C152
C034 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34)	21 febrero 1938	Denuncia automática 01 marzo 1991 by C096
C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)	**20 mayo 1937**	**En vigor**
C043 - Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43)	09 marzo 1938	Convenio dejado de lado
C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	**21 febrero 1938**	**En vigor**
C046 - Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46)	01 septiembre 1939	Convenio no está en vigor
C049 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49)	21 febrero 1938	Convenio dejado de lado
C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	**09 marzo 1938**	**En vigor**
C053 - Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53)	**01 septiembre 1939**	**En vigor**
C054 - Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54)	12 junio 1942	Convenio no está en vigor
C055 - Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55)	**15 septiembre 1939**	**En vigor**
C056 - Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)	**01 febrero 1984**	**En vigor**

Convenio	Fecha	Estatus
C058 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)	18 julio 1952	En vigor
C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)	04 julio 1941	Denuncia automática 05 octubre 1990 by C167
C063 - Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63)	16 julio 1942	Denuncia automática 24 abril 1988 by C160
C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	20 abril 1948	En vigor
C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)	20 junio 1956	En vigor
C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)*Excluye el Artículo 11 en virtud de la ratificación del Convenio núm. 173 (acepta la Parte II).*	27 septiembre 1955	En vigor
C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)*Ha aceptado las disposiciones de la parte III.*	01 marzo 1991	En vigor
C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	23 agosto 1952	En vigor
C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*Ha aceptado las partes II, III, V, VI y VIII-X.*	12 octubre 1961	En vigor
C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)*El Gobierno declaró que el Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el artículo 3, párrafo 1.*	01 junio 1959	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107)	01 junio 1959	Denuncia automática 05 septiembre 1990 by C169
C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)	11 septiembre 1961	En vigor
C109 - Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109)	11 septiembre 1961	Convenio no está en vigor
C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	20 junio 1960	En vigor
C112 - Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	09 agosto 1961	En vigor
C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	19 octubre 1983	En vigor
C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	03 noviembre 1966	En vigor
C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)*Ha aceptado las ramas a)-g).*	06 enero 1978	En vigor
C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	18 junio 1968	En vigor
C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)*Edad mínima especificada: 16 años.*	29 agosto 1968	En vigor
C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	29 agosto 1968	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	18 abril 1973	En vigor
C134 - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)	02 mayo 1974	En vigor
C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	02 mayo 1974	En vigor
C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	17 febrero 1977	En vigor
C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	28 junio 1978	En vigor
C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	28 junio 1978	En vigor
C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	10 febrero 1982	En vigor
C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	10 febrero 1982	En vigor
C153 - Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)	10 febrero 1982	En vigor
C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	01 febrero 1984	En vigor
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	05 abril 2001	En vigor
C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)*De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7 a 9, 11, 12, 14 y 15 de la Parte II han sido aceptados.*	18 abril 1988	En vigor
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el	17 febrero	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
trabajo, 1985 (núm. 161)	1987	
C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)	05 octubre 1990	En vigor
C164 - Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)	05 octubre 1990	En vigor
C166 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166)	05 octubre 1990	En vigor
C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	05 octubre 1990	En vigor
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	05 septiembre 1990	En vigor
C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	17 septiembre 1992	En vigor
C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)	07 junio 1993	En vigor
C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)*Ha aceptado las obligaciones de la parte II.*	24 septiembre 1993	En vigor

Octavo. Analizando ya en detalle el contenido de la iniciativa preferente, ésta resulta abiertamente violatoria de los derechos humanos, y de las garantías individuales, reconocidas a favor de los trabajadores, en base a los siguientes argumentos:

A) Argumentación resumida:

1. Flexibilización de los contratos de trabajo

De acuerdo a la legislación laboral, se debe procurar el equilibrio entre los factores de la producción, y no ha actuar de manera parcial en tutela de los intereses de los patrones.

Contrario a lo anterior, la iniciativa preferente, que es copia de otras que la derecha ha presentado a lo largo del sexenio panistas que fenece, afortunadamente y, que han sido denunciadas, una y otra vez, como un traje a la medida para las empresas, y no de todas sino de las grandes empresas, especialmente las trasnacionales.

Cuando los países de economías emergentes, como Brasil, han dejado en el olvido las ineficientes y criminales políticas laborales neoliberales, y han optado por una economía basada en el crecimiento de los salarios y la mejora de las prestaciones de los trabajadores, único medio para crear una base económica nacional propia, comenzando por un suficiente mercado interno, ustedes, con esta iniciativa, pretenden cargar a las espaldas de los más débiles, de los trabajadores y sus familias, el crecimiento económico, insistiendo en políticas reprobadas que sólo ponen como gancho para la inversión y la productividad, la mano de obra barata de las personas que viven de su trabajo, los salarios no remuneradores, de hambre. Si están tan seguras de su equivocada política laboral, por qué, los funcionarios no renuncias a sus privilegios, y viven con un salario mínimo como lo hace un numero creciente de mexicanas y mexicanos, y que en la actualidad equivale, de acuerdo al INEGI, a 6 millones, 745, 626 personas (cifra al segundo trimestre 2012), cifra que desmiente a la leyenda urbana propagada desde el poder, de que "ya casi nadie percibe el mínimo".

Para impulsar esta tutela indecorosa a favor de las grandes empresas, como pieza central, se flexibilizar la contratación laboral, con periodos a prueba, capacitación inicial y por hora. Los dos primeros, son un mecanismo para darle la vuelta a los artículos 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo, y otorgar indebidamente al patrón el derecho de despedir a sus trabajadores a su capricho, a su voluntad, sin ninguna responsabilidad a su cargo. Evitan así tener que esperar alguna causa justificada de rescisión, la necesidad de entregar el aviso de despido, probar jurisdiccionalmente la causa alegada, la necesidad de cubrir una indemnización y los salarios caídos, y desembolsar los gastos en su caso de un juicio, más la necesaria inversión de tiempo; todo lo cual la actual Ley Federal del Trabajo establece, para que sólo como excepción se despida a los trabajadores, excepción que ahora ustedes buscan transformar en regla. Es decir, se les regala a los patrones, uno de los patrimonios más importantes para los trabajadores, cual es la estabilidad laboral, como base para la generación de los demás derechos laborales y de seguridad social, es decir, su proyecto de vida para ellos y sus familias.

Pero estos contratos inconstitucionales, también tiene otro efecto perverso, cual es abaratar los contratos bajo los nuevos esquemas, por lo que los efectos perniciosos, no sólo se ensañarán contra los trabajadores jóvenes, especialmente los técnicos, profesionistas y ejecutivos que podrán estar sujetos a estos contratos hasta 6 meses; sino que presionarán para que los trabajadores ya actualmente contratados, muchos de edad madura o la tercera edad, sean despedidos en masa; para sustituirlos por trabajadores sometidos a contratos baratos. Con el perjuicio adicional de que estas personas, debido a su edad, difícilmente serán reempleados nuevamente, por lo que muchos truncarán su derecho de acceso a una pensión.

Se puede alegar que la iniciativa preferente no tendrá aplicación retroactiva; pero no se necesita, bastará que las y los trabajadores ya contratados, sean liquidados conforme a la

LFT vigente, esto harán algunos patrones con un mínimo de decencia; pero otros, simplemente despedirán injustificadamente, seguros de que las juntas de conciliación y arbitraje, en plena descomposición, y los salarios caídos por sólo 12 meses, actuarán como dique contra la justicia y en favor de la impunidad, sin importarles que esto traiga más ruina a la clase trabajadora y sus familias, a la inmensa mayoría del pueblo de México.

Pero todavía hay que pensar en un extremo aún más grave, cual será el caso de los trabajadores sujetos a contratos a prueba o capacitación inicial, pero que además reciban pago por hora ($7.79 por hora). Es decir, a la inestabilidad, sumarán percepciones salariales aún más insuficientes que en la actualidad, entrando en la precariedad total.

El fin pues, es meter a los trabajadores en un corralito, ya no financiero sino laboral, sujeto a los abusos de los patrones. Esto simplemente es insostenible, ya que es alentar aún más el empleo informal, y el abiertamente delincuencial, propagando la violencia en el país, que es la principal causa de la falta de inversión productiva, no la rigidez de la norma laboral, que en gran parte se ha hecho a un lado en la práctica.

Es decir, los efectos nefastos de una reforma como la que se propone, ni siquiera hay que buscarlos en España, en Colombia, en Argentina, y otros países, basta ver lo que ya está pasando en nuestro país, con su aplicación fáctica, en abierta burla de la Constitución. Para no hablar de los terribles abusos que ya causó el contrato de aprendizaje en nuestro país en perjuicio de los jóvenes y niños, ahora denominado de capacitación inicial, por lo que fue suprimido en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Se podrá decir, que un trabajador por una sola ocasión podrá ser sujeto a los contratos de capacitación inicial y a los periodos a prueba. Basta señalar, que si en la actualidad en que no están autorizados, ya son el viacrucis de un número creciente de trabajadores, cuando se cristalicen en la ley serán la norma más absoluta, a lo que contribuirán la necesidad, el aislamiento y el desconocimiento de sus derechos de parte de muchos trabajadores, a los que usted debiera tutela; por lo que de no hacerlo y seguir pugnando por una reforma injusta e inconstitucional, carecería de sentido la existencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que cuesta miles de millones a nuestro país.

Pero ¿Para qué seguir argumentado contra la iniciativa preferente?, si ya Agustín Cartens, Presidente del Banco de México señaló que: "se necesita flexibilidad para **despedir temporalmente y que no sea tan costoso ese proceso."**

2. **Contratos de capacitación inicial**

Sobre el cuento, de que con los contratos de capacitación inicial, se busca romper el círculo vicioso de que a los jóvenes no se les emplea por falta de experiencia, debemos señalar, que:

En primera, con los conocimientos ya sea empíricos y/o profesionales de los jóvenes, contando además con toda su fuerza física e intelectual propia de esta etapa de la vida, rápidamente están en capacidad de aprender, por lo que la falta de experiencia sólo es un pretexto para no emplearlos o emplearlos en condiciones precarias.

Insistimos, en que los contratos de capacitación inicial, ya se establecían en la LFT de 1931, se denominaban contratos de aprendizaje y, se suprimieron por tantos abusos que se cometieron contra los niños y jóvenes. Bueno basta ver los abusos, que aún se cometen contra éstos, en la llamada industria familiar.

El problema por otra parte, no es la capacitación, sino cómo se accede a la misma. La actual LFT de manera muy sabia plantea la solución en el artículo 153-G:

"Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos."

Es decir, la falta de capacitación no debe ser pretexto para contratar de manera temporal y precaria a los trabajadores, sino que los jóvenes deben tener derecho a recibirla dentro de un contrato indefinido, con las mismas condiciones laborales que el resto de los trabajadores.

Lo que esta iniciativa pretende, es que se les contrate a los jóvenes temporalmente, fuera de las hipótesis que hacen procedente la contratación eventual conforme a lo artículos 35 a 38 de la Ley Federal del Trabajo.

Si realmente un trabajador resulta inhábil para su empleo, no se necesita este tipo de contrataciones que contiene la iniciativa preferente, pues ya el artículo 53, fracción IV de la LFT, autoriza al patrón a dar por terminada la relación de trabajo, sin consecuencia:

Artículo 53 de la LFT. "Son causas de terminación de la relación de trabajo: IV La incapacidad física o mental **o la inhabilidad del trabajador**, que haga imposible la prestación del trabajo..."

El derecho laboral opera como normas imperativas, pues sabe que si abre el camino a una supuesta igualdad formal o jurídica, se abre también el camino para la renuncia de derechos, pues el trabajador dejará a un lado tales derechos a consecuencia de su necesidad económica.

De aquí se desprende, que el llamado contrato de capacitación inicial, no es una solución para que los trabajadores adquirieran la capacitación, y por otra parte sí abre el camino para que nuestros jóvenes sean sobreexplotados, con afectación de su salud y de su proyecto de vida.

Tan la falta de capacitación no es la razón del desempleo de los jóvenes, que los adultos (después de los 35 años), y concretamente los adultos mayores tienen toda la experiencia del mundo y tampoco los emplean, o los emplean con suma dificultad.

Están cambiando entre las empresas (a nivel internacional y también en nuestro país) los paradigmas sobre la experiencia como requisito para el empleo, baste el siguiente párrafo, dirigido a las áreas de recursos humanos:

Muchos jóvenes están dispuestos a trabajar día y noche, y trabajan con gran entusiasmo, siendo que lo más importante para elegir a alguien es su motivación...muchos trabajadores sin experiencia muestra una gran lealtad a la empresa, que también se debe utilizar con la máxima eficacia. Las personas sin experiencia son fáciles de enseñar, y muy rápidamente adquirieren nuevas habilidades y conocimientos, que es otro acontecimiento positivo. Los trabajadores sin experiencia se caracterizan sobre todo por su buen sentido del deber, pues necesitan obtener una buena reputación laboral...

Otro documento señala:

"Con la experiencia, ¿es suficiente?

"La respuesta es decididamente NO. La experiencia, en muchos casos, es una condición necesaria pero no suficiente para el éxito laboral. Antes, la Empresa se enfocaba exclusivamente en la productividad, y las incorporaciones de trabajadores se hacían en base a lo técnico: si era o no competente para cubrir el Puesto.

"Pero esa concepción ha ido evolucionando a lo largo de los años, y cada vez más se reconoce la importancia de lo actitudinal. De ahí que la descripción de Perfiles y las selecciones de personal comenzaron a centrar sus búsquedas en esos aspectos...

"...La experiencia, en el sentido amplio del término, es algo que se puede lograr con la práctica, en el trabajo del día a día... pero hay ciertas aptitudes y actitudes más difíciles de conseguir, y que cada vez más se valoran en las Empresas: el compromiso, la iniciativa, la motivación por el aprendizaje, por ejemplo..."

Así, salvo excepciones, los jóvenes en unas cuantas horas, días, pueden obtener los conocimientos necesarios para laborar en una empresa. Es inadmisible: o que las empresas no quieran dar este apoyo a los jóvenes para que arranquen en su vida laboral; o bien, que la falta de experiencia la manejen como un medio para desconocer sus derechos sin límites. Lo que el legislativo no puede ni debe permitir.

Bueno. Basta ver la rapidez y eficacia con que los jóvenes que se incorporan, en todos los niveles, a la Cámara de Diputados, aprenden sus tareas

3.Outsourcing o subcontratación

Sobre el outsourcing, cabe denunciar en primera, el uso innecesario que con frecuencia las autoridades hacen de este término anglosajón, cuando nuestra lengua tiene suficiente riqueza para hacerlo innecesario, esto tal y como lo han denunciado los propios trabajadores.

Por otro lado, la subcontratación, agrede de raíz la estabilidad del trabajo, masificando la precariedad laboral.

El PRD reconoce y regula la subcontratación, pero bajo la responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y beneficiaria y, respetando condiciones equitativas a favor

de los trabajadores, por lo que propiamente ya no es outsourcing, sinónimo de fraude. En la iniciativa preferente, en lugar de suprimirse y sancionarse la subcontratación injusta e indebida, la legaliza con el objeto de impulsarla en franca simulación de las relaciones laborales y defraudación de los derechos de los trabajadores, el fisco y el IMSS. El trabajador reducido a objeto a mercancía. Desde luego no se establece responsabilidad solidaria entre la empresa beneficiaria y el contratista o subcontratista, aunque mentirosamente así se señala en la exposición de motivos, ni siquiera en materia de **seguridad e higiene**. La única obligación es verificar las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo e higiene de los trabajadores subcontratados; tampoco se piden ya informes trimestrales al contratista sobre el cumplimiento de éstas obligaciones ante los trabajadores, como en otro tiempo lo propuso el PAN.

Además se impulsa la privatización y lucro en materia de seguridad e higiene mediante la intervención de unidades de verificación.

También se suprime la propuesta hecha por el PAN, de que contratistas y subcontratistas se registraran ante la autoridad laboral. Sólo queda la obligación de las empresas de elaborar por escrito el contrato.

La otra obligación de que la empresa beneficiaria se cerciore sobre la solvencia de la contratista, es sólo demagogia jurídica, pues primero la solvencia puede ser sólo aparente o terminar en algún momento; pero sobre todo si resulta falsa, la misma no acarreará consecuencias de responsabilidad solidaridad hacia el beneficiario, por lo que no hay aliciente para que se busque el pleno convencimiento sobre la capacidad económica de la otra contratante, dejándose en total indefensión a los trabajadores.

Situación que además golpeará al IMSS e Infonavit, y al fisco, ya que la defraudación a los trabajadores acabará golpeando sus finanzas.

La cómoda multa, que prevé la iniciativa preferente para la subcontratación dolosa, sobre todo para las grandes empresas, no desalentará la triangulación fraudulenta, lo que se agravará en un ambiente favorable a la impunidad que ha impulsado la Secretaría a su cargo. Pero lo más importante, la subcontratación choca con el artículo 15 A de la Ley del Seguro Social, que sí establece una responsabilidad solidaria entre subcontratista y patrón beneficiario.

Multa que surge ante una práctica constante del subcontratista, que para simular salarios o prestaciones menores, mantiene simultáneamente con los trabajadores relaciones laborales y otra mercantil o civil. De manera que parte del salario se le paga como salario y otra como honorarios.

El outsourcing (género respecto a la especie insourcing), rompe el principio de salario igual por trabajo igual, y busca hacer pedazos a los sindicatos, y en general el ejercicio de los derechos colectivos.

Pero lo más importante. Toda esta artificial e inconstitucional construcción de la subcontratación, cae por tierra, cuando el propio artículo 15-A de la iniciativa preferente señala que la empresa beneficiaria es la que: **"fija las tareas a realizar y supervisa el**

desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados." Es decir, tiene poder de mando, subordina a los trabajadores, por lo que es patrón, y tiene responsabilidad solidaria. La realidad se impone a una regulación chapucera.

4. Condiciones de trabajo, jornada, trabajo en minas, despido, equidad de género

La iniciativa preferente, no propone la mejora de ninguna condición de trabajo; tampoco atiende el reclamo generalizado de establecer la jornada de 40 horas que sería una medida cierta para impulsar el empleo.

El título sobre "Trabajos especiales" de la Ley Federal del Trabajo, busca establecer modalidades normativas en las relaciones de trabajo, derivadas de la naturaleza específica en que se desenvuelven éstas. Por lo que en sus diversos títulos se abordan temas como la jornada de trabajo, el salario, vacaciones, e incluso, más no únicamente, aspectos de la seguridad en los centros de trabajo. Pero sorpresivamente, la iniciativa preferente incorpora un capítulo "De los Trabajos en Minas", que ignora esta especificidad de los trabajos especiales y, sólo aborda la temática relativa a la seguridad e higiene y prevención de los riesgos de trabajo, por lo que debería ser incluida en el Título relativo a los riesgos de trabajo. ¿Por qué no se hace así? Para Llamar la atención y ganar peso en la opinión pública. Sosteniendo que por fin se protege a los mineros, que han sido constantes víctimas de los homicidios industriales, en gran parte derivados de las omisiones de la Secretaría a su cargo en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de los riesgos de trabajo, lo que es un reclamo muy sentido del pueblo mexicano.

Por otro lado, si tal capítulo sobre el trabajo minero, básicamente transcribe partes de convenios de la OIT aún no ratificados por México, a lo que la derecha se ha negado persistentemente, como el Número 176, ¿por qué mejor, la STPS, no emite a la brevedad el dictamen favorable a nombre del Ejecutivo para su inmediata ratificación? Porque pondría a estas normas a nivel de la constitución o incluso con primacía a ella, al tratarse de derechos humanos, por lo que es preferible, colocarlas en el cuerpo de una ley; pero además con esto impiden que se generalice su protección a favor de todos los trabajadores. En suma, el compendio contenido en este capítulo especial, aunque contiene normas aceptables para la vida y salud de los mineros, son insuficientes, es jurídicamente incorrecto, y buscas más fines políticos que sociales, bajo la tónica, de que a final de cuentas la normativa para la prevención de los riesgos de trabajo, se cumple a voluntad de los patrones, con la complacencia de la autoridad.

Tampoco, este sitio de la LFT es técnicamente correcto para abordar temas de multas y prisión contra los empresarios mineros. ¿Pero por qué no se prevé la cárcel para los funcionarios involucrados? Como siempre la STPS busca lavarse las manos, de una problemática de la que ante todo ella es la culpable, por su conducta omisa.

Por otro lado, sólo se sanciona con prisión a los dueños de los "pocitos" por las muertes que en ellos ocurran; es decir, se tutela con la impunidad a los grandes empresarios de la minería.

Además, las multas en caso de que sucedan riesgos de trabajo son ridículas, baste ver que hay otras faltas respecto a las cuales la iniciativa preferente, impone sanciones de

hasta 5,000 salarios mínimos del Distrito Federal, es decir, que va a continuar saliendo más barato a los patrones incumplir que invertir.

En tal virtud, queda pendiente un verdadero capítulo que regule de manera especial a las relaciones de trabajo de los mineros, para alcanzar la equidad en las mismas. Regulando temas urgentes como una jornada de trabajo humana, un salario justo, vacaciones, subcontratación no fraudulenta, entre otras.

Perspectiva de Género
La iniciativa preferente es omisa, en una transversalidad con perspectiva de género. Y sólo pone unos cuantos remiendos, para aparentar lo contrario.

En materia de despido, es inaceptable que se pueda despedir a un trabajador **por actos contra los clientes y ahora hasta contra los proveedores** . En primera por ser tales clientes ajenos a la relación de trabajo; segundo, por que se pueda prestar a actos de provocación patronal para forzar el despido; tercero, por que en todo caso el patrón cuenta con acciones civiles o penales al efecto, si realmente son ciertos los hechos; y, cuarto, porque no hay equidad hacia el trabajador, que debiera poder rescindir la relación de trabajo por causas imputables a clientes o proveedores del patrón.

Además operarán como causa de despido las denominadas multihabilidades y la capacitación, al conceptuarse como obligatorias.

Justo es el despido por hostigamiento o acaso sexual, pero el concepto es demasiado vago, no se establecen medios procesales que faciliten su prueba, no se prevén medios para su prevención, pero sobre todo, al ser causa de despido cuando se ejerce sobre **cualquier persona**, se pone en jaque al trabajador y sus derechos, ya que puede ser objeto de calumnias sobre todo de parte de parientes, clientes, y demás personas ajenas a la relación de trabajo y cercanas al patrón.

En cuanto al aviso de despido, primera el patrón lo puede entregar a su gusto al trabajador o notificarlo por conducto de la Junta.

Cuando se lo da al trabajador, puede hacerlo de manera personal o por correo certificado; éste se puede prestar a todo tipo de simulaciones.
Si lo notifica por la Junta, ésta puede comunicarlo al trabajador por "cualquier medio de *comunicación* que estime conveniente (estrados, correo certificado, correo electrónico, telefónicamente, señales de humo), luego se otorga a la junta una discrecionalidad absoluta.

Si con las actuales disposiciones de la LFT se incumple con la obligación del aviso de despido, con la iniciativa preferente se deja a voluntad del patrón y las Juntas el cumplirla o no. Razón por la cual el trabajador quedará en total indefensión y desventaja procesal. Es indigno que a las Juntas se les haga jugar este papel de personero de la patronal en una actitud de absoluta parcialidad.

Todo esto equivale a que se suprime el aviso de despido, derecho vital para el equilibrio entre trabajador y patrón en el centro de trabajo, regresando al patrón todo el poder despótico propio de etapas históricas anteriores. Lo que entre otras cosas condicionará mayores índices de explotación y, será un duro golpe a las organizaciones sindicales.

Igualmente se golpea a la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Es una canallada discriminatoria, que se suprima el aviso de despido en perjuicio de las trabajadoras domésticas, contrario a artículo 1o. constitucional.

Salarios caídos reducidos a 12 meses
Es criminal, que a la parte más débil y necesitada de la relación de trabajo, y que no tiene culpa alguna de la prolongación de los procedimientos laborales, se le sancione reduciendo a 12 meses la generación de los salarios caídos, sin que se prevea responsabilidad a cargo del Estado, es obvio que con esto aumentará la impunidad laboral, pues resultará incosteable afrontar un juicio durante años, por cantidades ínfimas, sobre todo que en los procedimientos laborales no existe el pago de gastos y costas. Los ridículos intereses que se prevén, es únicamente sobre el monto de 15 meses de salarios mínimos. Esto impulsará a los patrones a prolongar los juicios, para retardar el pago, o impulsar el desistimiento del trabajador. En suma, en materia de salarios caídos, se suprime la responsabilidad patronal, para imponerla a los trabajadores, esta es la nueva tónica que pretende la iniciativa preferente, tutelar a los patrones y sumir aún más a los trabajadores en la injusticia.

4. Derecho colectivo

Cualquier injerencia indebida en los sindicatos, será sancionada en los términos que disponga la ley. Dice la iniciativa preferente. En realidad, en tanto se mantengan los pilares del corporativismo sindical; la impunidad y, las injerencias del Estado y los patrones continuarán. Urge crear instituciones autónomas como la propuesta por el PRD: el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, para avanzar de manera efectiva e la autonomía y libertad sindicales. Además de que la iniciativa preferente, no concretiza el concepto de "injerencia", lo que sí hace el PRD, y menos marca ninguna sanción y menos ejemplar, para el caso de tales injerencias.

El PRD, señala que la personalidad jurídica de los sindicatos ya no dependerá de la toma de nota, sino de la decisión de los trabajadores, por lo que tal personalidad surgirá al momento en que se entreguen los documentos necesarios ante el Registro de mención.

También, en la iniciativa preferente se señala, que en el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical. Otra vez, palabras abstractas, sin precisión alguna, que en los hechos se prestan a manejarlas en perjuicio de los trabajadores. Como las reiteradas negativas de la STPS para registrar a la directiva del sindicato minero, por lo que tuvo que intervenir la SCJN dictando la jurisprudencia 32/2011, que en esencia señala que la autoridad laboral debe limitarse a verificar el cumplimiento de los requisitos formales, previstos en los estatutos o en la Ley Federal del Trabajo.

Se señala que los documentos que se presente para el registro de un sindicato deberá ser "bajo protesta de decir verdad". Con lo cual se busca, en su caso, fincar responsabilidades de diverso tipo en contra de los trabajadores que soliciten tal registro.

Adicionalmente se señala que a falta de alguno de los documentos necesarios el registrador requerirá se subsane la omisión, de lo contrario se archivará la petición por falta de interés. No se requiere mucha ciencia para comprender que en tanto el registro no esté en manos de una entidad independiente, se puede manejar interesadamente la falta de algún documento para obstaculizar o negar el registro.

El PRD, comparte la necesidad de transparencia y rendición de cuentas, al interior de los sindicatos, sin afectar su autonomía y libertad. Concretamente el PRD señala que en los estatutos se deberá establecer el procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan la rendición de cuentas; de lo contrario, tendrán acción para hacerla valer ante la autoridad competente.

El PRD, coincide con la necesidad de que las directivas se designen, mediante voto libre, directo, universal y secreto. Pero para su efectividad, hay que cambiar el resto de estructura normativa e institucional, denominada corporativismo.

Lo previsto en el artículo 373, sobre la suspensión de las cuotas sindicales, es sumamente grave, ya que se trata de otra versión de la propuesta del PAN de quitarle el carácter obligatorio a las cuotas de los sindicatos para asfixiarlos económicamente. Además esta medida, equivale al sacrificio del interés colectivo ante el interés individual de cada trabajador, desatando una contradicción entre los trabajadores y sus sindicatos, todo en el afán de lograr su desintegración. Los sindicatos requieren una estabilidad, una permanencia, que entre otros aspectos exige indispensablemente una entrada también estable de recursos, lo cual es de obvia lógica.

Así, apoyándose en la obligación de la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, la derecha propone un manejo faccioso y sumamente peligroso de la obligación de referencia, que culmina señalando que si el trabajador no recibe la información o **considera** que hay irregularidades, concepto subjetivo, la Junta declarará la suspensión del pago de las cuotas respecto al trabajador o trabajadores inconformes. Se podría decir, que esto es irrelevante tratándose de uno o unos cuantos trabajadores, sin embargo, si un patrón o el Estado deciden golpear a un sindicato, se apoyarán en uno o unos trabajadores para ir creando una mayoría contraria a la directiva, normalmente democrática, y si tal números de trabajadores dejan de pagar sus cuota en bloques, entonces sí meterán en serios problemas al sindicato.

Además, se establece la vía ágil de los "procedimientos especiales", para lograr la suspensión en el pago de las cuotas.

También en materia rendición de cuentas, si el sindicato tiene más de 150 miembros, los resultados de la administración de este patrimonio deberá ser auditada por un auditor externo. Los sindicatos no manejan recursos públicos para que se les obligue a una auditoria externa, en todo caso debe quedar como un derecho. Esto, salvo los escasos sindicatos que reciben trasferencias de recursos económicos del Estado, mismos que ya son materia de la Auditoría Superior de la Federación. Además de lo oneroso de estas auditorías, por lo que otra vez, se intenta golpear económicamente a los sindicatos.

EL PRD, a diferencia de este agresivo planteamiento, insisto, otorga a los trabajadores acción ante la autoridad competente para que el sindicato cumpla con la rendición de cuentas.

No se podrá depositar el contrato colectivo que omita anexar las constancias a que se refiere la fracción IV, del artículo 920 de la presente ley. Esta adición al artículo 390 de la LFT, significa que para la celebración o firma de un contrato colectivo, el sindicato deberá anexar: constancias vigentes o copias certificadas sobre la inscripción de: directiva del sindicato; los estatutos en su parte relativa a su objeto; relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa (los cuales ya de entrada quedan señalados como revoltosos y en franco riesgo de ser despedidos).

Es decir, se obliga al sindicato a presentar una serie de constancias de casi imposible obtención, como requisito de procedibilidad.

A este respecto se debe señalar, que se pretende dar la vuelta a la exigencia del PRD, para que la celebración de un contrato colectivo de trabajo se sujete a la previa consulta de los trabajadores, mediante voto libre, directo y secreto, con el objeto de evitar en lo posible los contratos de protección.
Para entronizar a los contratos de protección, la iniciativa preferente, señala que en la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo, el sindicato deberá anexar al escrito de demanda: constancia certificada del registro del sindicato y de su representante legal, y de los estatutos o de la parte en que conste su objeto.

Aquí comienzan los problemas, sin embargo la fracción III del artículo 899-A, exige también la presentación de una relación firmada por los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, afiliados, con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda, al sindicato que demanda la titularidad. Con esto, igualmente, se evidencia a los trabajadores "revoltosos", tanto para la empresa como para el sindicato demandado, que pueden ser víctimas de todo tipo de represiones y maltratos, incluido el despido y el ser puestos "en el índice", para no hablar de actos de violencia.

Peor aún, la fracción IV exige se exhiba una certificación de la autoridad registradora correspondiente de que los trabajadores afiliados al sindicato demandante, se encuentran en el padrón, así como la fecha de su anotación.

Esto evidentemente equivale a otro registro sindical, ya que debe ser entregada por la misma autoridad que otorga el registro o toma de nota. Por lo que la certificación nunca se dará. Con mayor razón a nivel local, en que el registro se otorga por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la cual participa la central sindical hegemónica a la que el sindicato demandante le pelea la titularidad.

Es decir, se imponen requisitos de procedibilidad, tan difícil de cumplir, que en adelante sería casi imposible cambiar de sindicato a favor de su democratización, violando de manera flagrante a la Constitución y el Convenio 87 de la OIT. Si no se cubren estos requisitos de procedibilidad, simplemente no se dará trámite a la demanda. Es obvio, que ante la parcialidad de la autoridad registradora, bastará señalar que no se cubren los requisitos, lo que al rechazar la demanda, dará tiempo a la contraparte a disolver el esfuerzo de democratización de los trabajadores. En suma, esto es equivalente a un

precalificación de la huelga en materia de contratación colectiva, por lo que también es inconstitucional, desde el momento en que los trabajadores son privados de su derecho a cambiar de sindicato sin previo juicio, en abierta contradicción también a las garantías previstas en los artículos 14 y 16 de la Carta Magna.

Para obstaculizar aún más la demanda de titularidad, se establece que resuelta la titularidad en forma definitiva, el actor deberá esperar un año para volver a intentar el reclamo de la titularidad, contado desde la fecha en que el laudo causó estado o el actor se hubiere desistido. Esta disposición es inconstitucional pues el derecho de acción no puede ser limitada por un plazo arbitrario. Lo que además es inusitado. Esto equivale a la imposición de una sanción por el ejercicio justo de un derecho.

Arbitraje obligatorio de las huelgas, el sueño dorado de la patronal. Concretamente este último precepto señala que si la huelga dura más de 60 días (servicios públicos) ó 120 días (en los demás casos), el patrón o los terceros con interés, en cualquier momento podrán solicitar a la Junta defina a quien es imputable la huelga, poniéndose fin a ésta. Se suprimió la referencia, existente en versiones anteriores de esta iniciativa, de que si éstos no solicitaban el arbitraje de la huelga, la Junta podría hacerlo **de oficio** e iniciar el arbitraje correspondiente; esto era la parcialidad más descarada hecha ley, la prueba de que el Estado neoliberal no es apático sino absolutamente dinámico tratándose de la tutela de los ricos. Sin embargo para compensar esta supresión, esta iniciativa preferente ya no fija un término a los patrones y terceros para el ejercicio "de su nuevo derecho", sino que lo podrán hacer cuando quieran. De manera que la estrategia en el manejo de tiempo como esencia de la huelga, pasa de los trabajadores a la patronal, lo cual es absolutamente condenable e inconstitucional.

Índices actualizados de los registros sindicales, contratos colectivos y reglamentos de trabajo. Se señala que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales, en sus sitios de internet publicarán índices actualizados sobre los registros sindicales. Asimismo, expedirán copias de los documentos de los expedientes de registro en los términos de la ley de transparencia y acceso a la información pública gubernamental aplicable.
Se hace una caricatura de la función de publicidad que debería estar en manos del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, propuesto por el PRD. Esto, para negar la necesidad indeclinable de poner fin al secretismo que existe en materia de registros sindicales, lo que da base a los sindicatos charros o de plano de protección. En tanto entidades subordinadas al Ejecutivo federal o local, actúen como juez y parte en materia de información, ésta simplemente no existirá, al estar subordinada a intereses políticos y económicos. Baste ver la manera como se cercenó mediante ley secundaria la autonomía del INEGI consagrada por la Constitución Federal.

B) Argumentación en detalle

Trabajo digno o decente
Ya desde este precepto se observa la desnaturalización del texto vigente de la LFT. En primera se suprime la referencia a las "relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones", y se habla únicamente de los factores de la producción. Se intenta hacer a un

lado la esencia del Derecho del Trabajo como un cuerpo de normas aplicables al hecho objetivo de la incorporación del trabajador a un trabajo subordinado.
El concepto de trabajo digno (artículo 123 Constitucional) o decente (OIT), lo prevé también el PRD en su iniciativa, pero el grueso de la iniciativa Calderonista, entra en franca negación de la esencia y principios de tal trabajo decente.

Por lo que hace al concepto de trabajo decente que se vierte, por un lado no se señala que se garantice (como lo ordena el artículo 1°. Constitucional, pues en las garantías sociales, el Estado intervine en la relación clasista que se da; en el mismo sentido el artículo 123 Constitucional, primer párrafo) el acceso al mismo, sino únicamente debe propiciarse, hacer lo posible al efecto, lo que es muy poco en el marco de un neoliberalismo que se ha caracterizado precisamente por acabar con el trabajo decente e impulsar el empleo precario, que se sacraliza con esta iniciativa. Pero además, conforme a la OIT la esencia del trabajo decente es su estabilidad y el otorgamiento de las prestaciones de ley y protección de la seguridad social solidaria, lo que curiosamente no se menciona dentro del concepto de trabajo decente de la Propuesta.
Por otra parte, limita sin justificación las causales de discriminación.
Finalmente, no refiere la tutela de la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La Carta magna, consagra el trabajo decente o digno en tutela plena de los derechos individuales y colectivos en materia laboral, seguridad social y prevención de los riesgos de trabajo.

Además, en clara contravención de la reforma constitucional del 10 de junio ya aludida, la iniciativa preferente, no contempla el trabajo como un derecho humano.

Si bien señala que no podrán establecerse distinciones que impliquen una discriminación; sin embargo no se hace suficiente énfasis en la discriminación por género, como atinadamente lo hace el PRD en su iniciativa (discriminación directa, indirecta, acciones afirmativas, entre otras). No se incluye el embarazo, cuestión nodal para las mujeres.

Otra vez se enfatiza, como si no se tratara de la Ley Federal del Trabajo, sino de un manual menor del proceso de producción, el interés social por la producción. Que si bien en abstracto pudiera considerarse aceptable, el problema es que en el marco de los intereses y axiología neoliberal, se trata de definir el verdadero objeto del Derecho del Trabajo, el cual debe ser la consecución de la productividad, de los intereses de la empresa, con la franca subordinación de los derechos de los trabajadores. El Derecho del Trabajo se transforma en un accesorio de los Derecho Bancario y Mercantil.

Aunque en principio se podría estimar aceptable las preferencias derivadas de calificaciones particulares, se plantea como un concepto muy subjetivo e ilimitado, que puede dar lugar a todo tipo de abusos de parte del patrón.

EL PRD, considera que en tanto la Junta no resuelva sobre la separación de un trabajador, no se debe contratar a otro trabajador con carácter definitivo, sino éste debe ser contratado por tiempo determinado. Esto es una importante defensa de la estabilidad laboral, esencia del mundo del trabajo. Además, porque la separación puede derivar no sólo de un despido; además de que en un juicio por rescisión, aún si se pide la

indemnización, lo que muchas veces se hace por desconocimiento de sus derechos por parte del trabajador, suele haber coyunturas para que el trabajador sea reinstalado. Además, si las indemnizaciones laborales son tan "onerosas" como señala la iniciativa preferente, ¿por qué se busca fomentar con esta disposición?

Aunque estaba implícito en el actual artículo 5°. de la LFT, se busca precisar, que también los trabajadores del campo, no sólo los obreros que por excelencia desarrollan una actividad urbana, deben recibir el pago de su salario máximo en una semana.

El PRD, con mejor técnica jurídica, señala que, tratándose de trabajadores no calificados la percepción será semanal y, quincenal respecto a los trabajadores calificados.

Artículo 13° En este artículo el texto vigente de la LFT, prevé una responsabilidad solidaria entre el patrón establecido que ejecuta el trabajo y la persona que recibe los beneficios directos de las obras o servicios.

Sin embargo, en franca violación de lo anterior, si la empresa es establecida, pero a final de cuentas no responde de las obligaciones frente a los trabajadores, éstos ya sólo podrán actuar contra ésta y ya no contra el beneficiario, lo que reduce la tutela de los derechos de los trabajadores, al suprimir la responsabilidad solidaria antes aludida. Para cerrar el círculo de esta afectación, se señala que sólo frente a un intermediario se preserva tal responsabilidad solidaria, la que es inoperante conforme al artículo 12 de la LFT. En suma, se busca evadir la responsabilidad frente a los trabajadores, poniendo la base sustancial para el fraudulento outsourcing o subcontratación.

El outsourcing, agrede de raíz la estabilidad del trabajo, masificando la precariedad laboral.

El PRD reconoce y regula el outsourcing pero bajo la responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y beneficiaria y, respetando condiciones equitativas a favor de os trabajadores, por lo que propiamente ya no es outsourcing, sinónimo de fraude. En la iniciativa preferente, en lugar de suprimirse y sancionarse el outsourcing o subcontratación dolosa, se legaliza con el objeto de impulsarlo en franca simulación de las relaciones laborales y defraudación de los derechos de los trabajadores, el fisco y el IMSS. El trabajador reducido a objeto a mercancía. Desde luego no se establece responsabilidad solidaria entre la empresa beneficiaria y el contratista o subcontratista, aunque mentirosamente así se señala en la exposición de motivos, ni siquiera en materia de seguridad e higiene. La única obligación es verificar las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo e higiene de los trabajadores subcontratados, tampoco se piden ya informes trimestrales al contratista sobre el cumplimiento de éstas obligaciones ante los trabajadores, como en otro tiempo lo propuso el PAN. Además se impulsa a privatización y lucro en materia de seguridad e higiene mediante las unidades de verificación.

También se suprime la propuesta de que contratistas y subcontratistas se registraran ante la autoridad laboral. Sólo queda la obligación de las empresas de elaborar por escrito el contrato.

La otra obligación de que la empresa beneficiaria se cerciore sobre la solvencia de la contratista, es sólo demagogia jurídica, pues primero la solvencia puede ser sólo aparente o terminar, pero sobre todo si resulta falsa, la misma no acarreará consecuencias de solidaridad hacia el beneficiario, por lo que no hay aliciente para que se convenza de la capacidad económica de la otra contratante. Por lo que se deja en total indefensión al trabajador.

Situación que además golpeará al IMSS e Infonavit, y al fisco, ya que la defraudación a los trabajadores acabará golpeando sus finanzas.

La cómoda multa, sobre todo para las grandes empresas, no desalentará el outsourcing fraudulento, lo que se agravará en un ambiente favorable a la impunidad. Pero lo más importante, choca contra el artículo 15 A de la LSS, que sí establece una responsabilidad solidaria entre subcontratista y patrón beneficiario.

Multa que surge ante una práctica constante el que el subcontratista, para simular salarios o prestaciones menores, mantiene simultáneamente con los trabajadores relaciones laborales y otra mercantil o civil. De manera que parte del salario se le paga como salario y otra como honorarios.

El outsourcing (género de la especie insourcing), rompe el principio de salario igual por trabajo igual, y busca hacer pedazos a los sindicatos, y en general el ejercicio de los derechos colectivos.

Pero lo más importante. Toda esta artificial e inconstitucional construcción del outsourcing, cae por tierra, cuando el propio artículo 15-A de la iniciativa preferente señala que la empresa beneficiaria es la que: "fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados." Es decir, tiene poder de mando, subordina a los trabajadores, por lo que es patrón, y tiene responsabilidad solidaria. La realidad se impone a una regulación chapucera.

El contenido del artículo 22 bis, es correcto que si un niño menor de 14 años presta sus servicios: cese en sus labores, se le resarza en las diferencias salariales, en su caso, y, el patrón sea multado y se haga acreedor a una pena corporal. Es urgente, establecer y hacer realidad este tipo penal, en tutela de la vida, salud y dignidad de los menores. Especialmente, tratándose de las "peores formas de trabajo infantil". Sin embargo las sanciones no son suficientes, se deben crear empleos formales y dignos a favor de los ascendientes de estas niñas y niños, lo que es el mejor medio de desalentar su trabajo (OIT).

Aunque el niño labore en el círculo familiar, se hace indispensable una actuación especial de la inspección del trabajo, para evitar los múltiples abusos que sufren muchos de los menores aún de manos de sus parientes, incluidos sus padres.

El tema de los menores necesita una reforma profunda e integral, o obstante los intereses económicos que se oponen, porque quieren seguir disponiendo de los niños como objetos.

En cuanto al contenido de los contratos de trabajo individuales, se incorpora al contenido del contrato de trabajo escrito, a la CURP, para mayor identificación de los

trabajadores; igualmente se incluyen las nuevas modalidades flexibizadoras en la contratación laboral que propone la iniciativa preferente, destacadamente el relativo a la capacitación inicial, así como los periodos de prueba. Que rompen en su esencia a la estabilidad laboral, base de todos los demás derechos; en suma son incubadoras de empleos precarios, lo que presiona al mundo del trabajo, hacia salarios y prestaciones de hambre.

Artículos 28, 28 A y 28 B. El objeto de estos artículos es abaratar la mano de obra mexicana que migra por medios legales al extranjero. Legalizando, en mayor o menor medida la supresión descarada e inhumada de sus derechos.

a) Primera hipótesis: trabajadores mexicanos que van prestar sus servicios fuera de la República contratados en territorio nacional:
1) Conforme a la Propuesta STPS, ya sólo queda a cargo del patrón los gastos de repatriación. En cambio conforme al texto vigente, el patrón cubre: Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante.
2) Se suprime el derecho de los connacionales a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad social y previsión social a los extranjeros. Y lo más importante, se omite su derecho a recibir las indemnizaciones por riesgos de trabajo por la cantidad prevista en la LFT.
3) Aunque se mantiene el derecho a vivienda digna y decorosa, se quita su derecho a que esta esté en el propio centro de trabajo o lugar cercano.
4) Se deja al aire los derechos de los trabajadores, al suprimirse el deber patronal de constituir depósito o fianza para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales (sólo se mantiene esta obligación cuando el patrón no cuente con establecimiento o domicilio fiscal en México, lo cual no es ninguna garantía basta ver al grueso de las maquiladoras).

b) Segunda hipótesis: trabajadores mexicanos reclutados en el país para un trabajo de duración determinada en el exterior, mediante mecanismo acordado entre el gobierno mexicano y un gobierno extranjero:
1) Se regularán tales relaciones de trabajo conforme a tal Acuerdo.
2) Supuestamente, las condiciones serán dignas e iguales a las otorgadas a los trabajadores de ese país.
3) En este caso no se constituye fianza, y las condiciones para repatriación; vivienda y seguridad social se determinarán en el Acuerdo ¿No que iban a ser iguales que las que disfrutan los trabajadores del país receptor?
4) Para llenar el enorme agujero de tutela de estas disposiciones, el trabajador deberá ser enterado de las autoridades ante las que puede reclamar sus derechos (¡Lo que es tan fácil y económico!).

c) Tercera hipótesis: trabajadores mexicanos reclutados en el país para un trabajo de duración determinada en el exterior, colocados por entidades privadas:

En este caso, la tutela desaparece y el trabajador se venderá más o menos barato, con un mayor o menor riesgo no sólo para sus derechos sino para su persona, según su

necesidad: ya no hay condiciones de trabajo por escrito, ni intervención de las Juntas, ni fianza, ni derechos mínimos que deben ser respetados. Sólo se les informará de las condiciones generales de trabajo y a dónde ir a reclamar en caso de violación a sus derechos. Esto es inconstitucional e inadmisible.¿Cómo si fuera tan fácil y barato reclamar los derechos laborales y de toda índole en el extranjero, comenzando por USA? Recordemos la Resolución de la Corte Suprema de este País que niega el derecho a los trabajadores indocumentados a acudir a los tribunales a defenderse.

A diferencia de lo anterior, el PRD, preserva los derechos ya consagrados en el actual artículo 28 de la LFT.

Duración de la relación de trabajo

Este Capítulo llamado "Duración de la relación de trabajo" es con mucho la parte más importante o esencial de esta iniciativa.

El PRD, respeta las disposiciones vigentes en tutela de la estabilidad laboral. En la iniciativa preferente, se prevén nuevas modalidades de contratación, destacadamente los contratos de capacitación inicial y a prueba, que junto con la subcontratación hacen añicos la estabilidad en el trabajo y por tanto todos los demás derechos laborales y, un proyecto de vida para el trabajador y su familia, legaliza la terminación de la relación de trabajo sin indemnización alguna; quita todo futuro sobre todo a los jóvenes y las mujeres.

Se pretende elevar a ley lo que actualmente prohíbe la LFT, es decir el establecimiento indiscriminado de periodos de prueba que ponen en jaque el derecho de los trabajadores a su estabilidad laboral especialmente cuando se fijan con la amplitud que marca la iniciativa. Veamos.

Se dice que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días podrá establecerse un periodo a prueba de hasta 30 días, mismo que sin embargo podrán extenderse a 180 días cuando se trate de trabajadores a nivel de dirección, gerenciales y demás trabajadores que realicen funciones de administración y dirección o los que desempeñan labores técnicas o profesionales especializadas; en el mismo tenor se legaliza la llamada relación o contrato para capacitación inicial que puede ir de los 3 meses a los seis meses este último periodo en las mismas situaciones previstas respecto a los periodos de prueba: personal de dirección, especializado, etcétera. En afectación especial, de los jóvenes profesionistas y técnicos.

Es inconcebible que un patrón necesite de tal amplísimo periodo de prueba para percatarse de si una persona cumple o no el perfil del catálogo de puesto que requiere, por lo que además de poner en riesgo la estabilidad del empleo del trabajador, se constituirá en un medio de presión en contra de todos los trabajadores para su mejor subordinación incondicional, especialmente respecto a los trabajadores de confianza y las mujeres que en vista de su cúmulo de obligaciones extralaborales podrán ser argüidas como incapacitantes de la calidad referida, incluso se podría condicionar un mayor abuso en materia de hostigamiento sexual.

Se crea el medio de evadir las obligaciones patronales, ya que toda vez que podrán dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad al concluir estos

contratos de prueba y de capacitación inicial muchos optarán por contratar nuevos trabajadores y a su vez correrlos, repitiendo esta operación hasta el infinito. Viéndose liberados del pago de indemnizaciones y salarios caídos ante conductas absolutamente constitutivas de despidos injustificados (para no hablar del ahorro de honorarios de abogados y, todo en violación a la garantía de audiencia que ampara a los trabajadores).

En el artículo 39-F , se permite la prestación de lo servicios en el marco de semana, mes u año reducidos. En íntima vinculación con el contrato por hora, que adelante señalamos.

A esta inestabilidad se establece en el artículo 39, que la "Prórroga del contrato de trabajo está sujeta a la pervivencia de la materia de trabajo de la misma naturaleza" (es decir la prórroga queda al arbitrio del patrón).

El PRD, en defensa de la estabilidad laboral, que el artículo 123 Constitucional prevé como derecho humanos, establece que por regla general todo contrato es por tiempo indeterminado, salvo excepciones justificadas y que cubran los requisitos de ley. Es decir, reproduce las disposiciones vigentes de la Ley Federal del Trabajo; para los casos que se justifique señala, que: "el trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle 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 trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado. "

Se requiere, que profundicemos, en los
"Contratos a prueba y de capacitación inicial", para evidenciar las fábulas que la derecha esgrime a este respecto:

(Nota. Aunque las iniciativas PRI-PAN hablan de "periodo a prueba", en realidad se trata de un Contrato a Prueba, igualmente así deben conceptuarse los contratos para capacitación inicial, por las razones que se contienen en este documento).

Ventajas: cuando se aplican este tipo de contratos respetando los derechos de los trabajadores, se permite que el patrón se asegure de que éstos tengan o adquieran las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo y se adapten al mismo, así como que reúnan los requisitos exigidos para el puesto, evitando conductas indebidas de los trabajadores y sus sindicatos.

Desventajas:
- Ante la necesidad de empleo de los trabajadores, sobre todo de los jóvenes, se abre la puerta a una cadena interminable de contratos eventuales, afectando su derecho a un proyecto de vida, que incluye la supresión de derechos laborales y de seguridad social, destacadamente la generación de una pensión.

- Se rompe la bilateralidad propia de la relación de trabajo, ya que la separación del trabajador queda a la decisión unilateral del patrón; pues es éste quien decide si el trabajador ha acreditado o no su competencia para el empleo al concluir el plazo

acordado para estos contratos, y por tanto si se le separa o no al trabajador de su empleo.

- Este tipo de contratos precarios afectan las finanzas de las instituciones de seguridad social, ya que, o no se afilia al trabajador, se les afilia con menos salario, o se les da de baja con total arbitrariedad. Si estas hipótesis no suceden, entonces se enfrenta una constante interrupción del trabajo y luego de la afiliación de los trabajadores a estas instituciones.

- También, afectan la constitución y fortaleza de los sindicatos, contratos colectivos, en general la existencia y ejercicio de los derechos colectivos. Hay que imaginar, por ejemplo, qué sindicatos puede haber con trabajadores que entran y salen de la empresa constantemente.

- Se deja en desventaja al trabajador en el marco de la relación de trabajo, que vuelve a estar en manos de los patrones con afectación no sólo de sus condiciones laborales, sino de su dignidad: el patrón dice, "yo soy quien decide si eres competente y te mantienes o no en tu empleo". Insisto, se viola abiertamente la dignidad del trabajador, sinónimo de derechos humanos, consagrados conforme a la reforma constitucional del 10 de junio de 2011.

- A lo anterior, se suman las afectaciones a la salud de los contratos precarios: más riesgos de trabajo, problemas de tipo emocional, que puede llegar a la depresión, falta d ante la inseguridad constante de perder el empleo. Lo que también afecta a la empresa que tendrá trabajadores con baja motivación en el trabajo.

- Es mentira, que este tipo de contratos fomenten el empleo, ya que además de que son empleos precarios, el patrón dispone con libertad de la existencia de la relación de trabajo, el trabajador es rebajado a un objeto o mercancía y se emplean como daga contra los empleos formales y dignos, por lo que no sólo los jóvenes son víctimas del desempleo sino también los adultos, especialmente los técnicos y profesionistas. La prueba contundente es por ejemplo España, en la que se han aplicado normas similares alcanzando una tasa de desempleo abierto de más del 20% (general) y, de casi 50% en perjuicio de los jóvenes.

- Los empleos precarios como los de comento, fomentan la informalidad, golpean el mercado interno y al fisco.

Análisis

1.- Los Periodos a Prueba, son útiles en la medida en que permiten que una persona pruebe sus conocimientos, habilidades y requisitos para desempeñar un trabajo. A este respecto las autoridades de amparo, han señalado que sólo es legal cuando se establece en el marco de un contrato colectivo, para evitar que el trabajador individual quede en desventaja frente al patrón, que en caso contrario podría dar por terminada la relación de trabajo de manera injustificada, en general hacer uso de esta figura de manera abusiva. Es decir, usarlo para violentar los límites legales para los contratos por obra y tiempo determinados, burlando la contratación indeterminada.

El Periodo a prueba, es previo a la contratación, y en vista de la equidad debe operar en el marco de un contrato colectivo para ser procedente.

CUANDO EN UN CONTRATO COLECTIVO SE ESTIPULA LA CLAÚSULA DE PREFERENCIA OBLIGANDO AL PATRÓN A NO OCUPAR OTROS TRABAJADORES. Los propios sindicatos se han mostrado anuentes a que se incluyan en los contratos colectivos la cláusula que establece el periodo de prueba o de ensayo como una justa y equitativa compensación para el patrono, quien durante el lapso de 30 días puede percatarse de la eficiencia de las labores desarrolladas por el trabajador.
Cuarta Sala, Ejecutoria del 14 de julio de 1991. Amparo Directo 2055/371ª.

2.- El periodo a prueba debe diferenciarse del Contrato a Prueba; que en el único caso que se permite legalmente es tratándose de los trabajadores domésticos o del hogar (y que está en proceso de extinción por la organización de la trabajadoras, los cambios legislativos que se están impulsando y el Convenio 189 de la OIT) . La esencia del Contrato a prueba, se traduce en que el patrón puede dar por terminado el contrato sin motivo y en cualquier momento. Este contrato es inconstitucional.

CONTRATO A PRUEBA. INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo que dejen al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados a prueba, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación en su duración.
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo Directo 169/96

Esta figura se da ya dentro de un contrato laboral.

3.- Partiendo de lo anterior, en la iniciativa preferente, se establecen los periodos a prueba y los contratos de capacitación inicial, equivalente al inconstitucional Contrato a Prueba, dirigido especialmente a los jóvenes, con el argumento de que en torno a ellos hay un círculo vicioso, en el que por no tener experiencia no los contratan y viceversa. Y decimos que son un contrato a prueba, ya que a criterio del patrón, al finalizar el periodo a prueba que va de 30 a 180 días o el contrato para capacitación inicial, de 3 meses a 180 días, se dará por terminada relación de trabajo en forma justificada, es decir sin derecho a indemnización o reinstalación. Aclaro que los 180 días son principalmente en perjuicio de los técnicos y profesionistas, ahondando su desempleo creciente. Siendo inadmisible que se requieran periodos tan amplios al efecto.

4.- En primera, con los conocimientos ya sea empíricos y/o profesionales de los jóvenes, contando además con toda su fuerza física e intelectual propia de los jóvenes, rápidamente están en capacidad de aprender , por lo que la falta de experiencia sólo es un pretexto para no emplearlos o emplearlos en condiciones precarias.

5.- Los contratos de capacitación inicial, ya se establecían en la LFT de 1931, se denominaban contratos de aprendizaje y, se suprimieron por tantos abusos que se cometieron contra los niños y jóvenes. Bueno basta ver los abusos, que aún se cometen contra éstos, en la llamada industria familiar.

5.- El problema por otra parte, no es la capacitación, sino cómo se accede a la misma. La actual LFT de manera muy sabia plantea la solución en el artículo 153-G:

"Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos."

Es decir, la falta de capacitación no debe ser pretexto para contratar de manera temporal y precaria a los trabajadores, sino que la deben los jóvenes deben tener derecho a recibirla dentro de un contrato indefinido, con las mismas condiciones laborales que el resto de los trabajadores.

6.- Lo la iniciativa preferente quiere, es que se le contrate a los jóvenes temporalmente, fuera de las hipótesis que hacen procedente la contratación eventual, de manera que el patrón puede dar por terminada la relación en cualquier momento. Y aunque en principio sólo se le podría contratar una vez bajo este esquema, tal límite será poco operativo, pues ya en la actualidad se aplican estos contratos sin límites. Es decir, si ya ahora se les contrata mediante contratos eventuales una y otra vez sin haber norma que consagre el contrato a prueba y el de capacitación inicial, con mayor razón cuando ya se consagre en el derecho positivo esta posibilidad.

7.- Si un trabajador resulta inhábil para su empleo, no se necesita este tipo de contrataciones, pues ya el artículo 53, fracción IV de la LFT, autoriza al patrón a dar por terminada la relación de trabajo, sin consecuencia:

Artículo 53 de la LFT. "Son causas de terminación de la relación de trabajo: IV La incapacidad física o mental o la inhabilidad del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo..."

7.- El derecho laboral opera como normas imperativas, pues sabe que si abre el camino a una supuesta igualdad formal o jurídica, a la renuncia de derechos, el trabajador dejará a un lado sus derechos a consecuencia de su necesidad económica.

8.- De aquí se desprende, que el llamado contrato de capacitación inicial, concretamente, no es la solución más correcta para adquirir la capacitación, y por otra parte sí abre el camino para que nuestros jóvenes sean sobreexplotados, con afectación de su salud y de su proyecto de vida.

9. Tan la falta de capacitación no es la razón del desempleo de los jóvenes, que los adultos (después de los 35 años), y concretamente los adultos mayores tienen toda la experiencia del mundo y tampoco los emplean.

10. Están cambiando entre las empresas (a nivel internacional y también en nuestro país) los paradigmas sobre la experiencia como requisito para el empleo, baste el siguiente párrafo, dirigido a las áreas de recursos humanos:

Muchos jóvenes están dispuestos a trabajar día y noche, y trabajan con gran entusiasmo, siendo que lo más importante para elegir a alguien es su

motivación...muchos trabajadores sin experiencia muestra una gran lealtad a la empresa, que también se debe utilizar con la máxima eficacia.
Las personas sin experiencia son fácil de enseñar, y muy rápidamente adquirieren nuevas habilidades y conocimientos, que es otro acontecimiento positivo. Los trabajadores sin experiencia se caracterizan sobre todo por su buen sentido del deber, pues necesitan obtener una buena reputación laboral...

Otro documento señala:
"Con la experiencia, ¿es suficiente?
"La respuesta es decididamente NO. La experiencia, en muchos casos, es una condición necesaria pero no suficiente para el éxito laboral. Antes, la Empresa se enfocaba exclusivamente en la productividad, y las incorporaciones de trabajadores se hacían en base a lo técnico: si era o no competente para cubrir el Puesto.
"Pero esa concepción ha ido evolucionando a lo largo de los años, y cada vez más se reconoce la importancia de lo actitudinal. De ahí que la descripción de Perfiles y las selecciones de personal comenzaron a centrar sus búsquedas en esos aspectos...
"...La experiencia, en el sentido amplio del término, es algo que se puede lograr con la práctica, en el trabajo del día a día... pero hay ciertas aptitudes y actitudes más difíciles de conseguir, y que cada vez más se valoran en las Empresas: el compromiso, la iniciativa, la motivación por el aprendizaje, por ejemplo..."
11.- Así, salvo excepciones, los jóvenes en unas cuantas horas, días, pueden obtener los conocimientos necesarios para laborar en una empresa. Es inadmisible: o que las empresas no quieran dar este apoyo a los jóvenes para que arranquen en su vida laboral; o bien, que la falta de experiencia la manejen como un medio para desconocer sus derechos sin límites. Lo que el legislativo no puede ni debe permitir.

Bueno. Basta ver la rapidez y eficacia con que los jóvenes que se incorporan, en todos los niveles, a la Cámara de Diputados, aprenden sus tareas

Suspensión de la relación de trabajo

En materia de la suspensión de la relación de trabajo, en armonía con las disposiciones que suprimen a las juntas de conciliación, ya prácticamente extintas, se reforma la fracción VI del artículo 42 de la LFT; acertadamente, igual lo hace el PRD, se señala que en el caso de contrato permanente discontinuo o por temporada, al terminar cada periodo o temporada no termina la relación de trabajo, sino que sólo se suspende, conservando el trabajador su antigüedad y demás derechos que ésta genera.
Es acertado establecer la tutela y efectos de las contingencias sanitarias, sin embargo, toda la responsabilidad queda a cargo de los patrones, y el Estado, igual que en los riesgos de trabajo, simplemente escurre el bulto.

Despido
Es inaceptable que se pueda despedir a un trabajador por actos contra los clientes y ahora hasta contra los proveedores . En primera por ser tales clientes ajenos a la relación de trabajo; segundo, por que se pueda prestar a actos de provocación patronal para forzar el despido; tercero, por que en todo caso el patrón cuenta con acciones civiles o penales al efecto, si realmente son ciertos los hechos; y, cuarto, porque no hay equidad hacia el trabajador, que debiera poder rescindir la relación de trabajo por causas imputables a clientes o proveedores del patrón.

Justo es el despido por hostigamiento o acaso sexual, pero el concepto es demasiado vago, no se establecen medios procesales que faciliten su prueba, no se prevén medios para su prevención, pero sobre todo, al ser causa de despido cuando se ejerce sobre cualquier persona, se pone en jaque al trabajador y sus derechos, ya que puede ser objeto de calumnias sobre todo de parte de parientes, clientes, y demás personas ajenas a la relación de trabajo y cercanas al patrón.

En primera el patrón lo puede entregar a su gusto al trabajador o notificarlo por conducto de la Junta.
Cuando se lo da al trabajador, puede hacerlo de manera personal o por correo certificado.
Si lo notifica por la Junta, ésta puede comunicarlo al trabajador por "cualquier medio de comunicación que estime conveniente" (estrados, correo certificado, correo electrónico, telefónicamente, señales de humo). Luego se otorga a la junta una discresionalidad absoluta.

Si con las actuales disposiciones de la LFT se incumple con la obligación del aviso de despido, con la Propuesta STPS se deja a voluntad de patrón y Junta el cumplirla o no. Razón por la cual el trabajador quedará en total indefensión y desventaja procesal. Es indigno que a las Juntas se les haga jugar este papel de personero de la patronal en una actitud de absoluta parcialidad.

Todo esto equivale a que se suprime el aviso de despido, derecho vital para el equilibrio entre trabajador y patrón en el centro de trabajo, regresando al patrón todo el poder despótico propio de etapas históricas anteriores. Lo que entre otras cosas condiciona mayores índices de explotación y un duro golpe a las organizaciones sindicales. Igualmente se golpea a la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Es una canallada discriminatoria, que se suprima el aviso de despido en perjuicio de las trabajadoras domésticas, contrario a artículo 1o. constitucional.

Es criminal, que a la parte más débil y necesitada de la relación de trabajo, y que no tiene culpa alguna de la prolongación de los procedimientos laborales, se le sancione reduciendo a 12 meses la generación de los salarios caídos, sin que se prevea responsabilidad a cargo del Estado, es obvio que con esto aumentará la impunidad laboral, pues resultará incosteable afrontar un juicio durante años, por cantidades ínfimas, sobre todo que en este procedimiento no existe el pago de gastos y costas. Los ridículos intereses que se prevén, no es únicamente sobre el monto de 15 meses de salarios mínimos. Esto impulsará a los patrones a prolongar los juicios, para retardar el pago, o impulsar el desistimiento del trabajador.

Sobre la cancelación del cómputo de los salarios caídos al morir el trabajador demandante; carece de toda base jurídica, ya que estos salarios no se dan como contraprestación a la prestación real de servicios personales, sino como una indemnización ante el daño causado por el despido injustificado, en cuyo derecho entran como beneficiarios sus familiares, como en relación a los demás derechos. Esto puede llevar a coaccionar, o agredir a un trabajador con tal de ya no pagar tales salarios, especialmente en la actualidad en que existe tanta violencia en las Juntas. En suma, con

esto se vuelve a restar fuerza al trabajador frente al despido, o en otras palabras se alientan los despidos injustificados.

En suma, una ley hecha descaradamente a la medida de los grandes empresarios.

Tratándose de las indemnizaciones por negativa del trabajador a reinstalar al trabajador, en los casos de excepción previstos en el artículo 49, igual se recortarán los salarios caídos a 12 meses, más intereses.

Se establece como causa de separación justificada del trabajador, por causas imputables al patrón, el hostigamiento sexual del empresario o sus representantes, ¿y por qué no de cualquier persona, comenzando por clientes y parientes, como se hace en perjuicio del trabajador? Inequidad, burla de la justicia. La LFT, se transforma en tutelar del patrón; esto es una aberración hasta para el derecho civil.

Actos que menoscaben la dignidad del trabajador. Generalidad, para tratar de legitimar a la iniciativa preferente; es una repetición de lo previsto en las fracciones II y III del propio artículo 51 de la LFT.

Condiciones de trabajo

Se limitan las causas de discriminación, pero sobre todo lo de proporcionales, alude sobre todo al salario infinitesimal, es decir, en proporción al tiempo trabajado en relación al monto de nuestro raquítico salario. No se hace una adecuada tutela contra la discriminación por género.

La iniciativa preferente, no propone mejora alguna de las condiciones de trabajo; PRD, propone mejorar el número de vacaciones, monto de prima vacacional y prima dominical, aguinaldo.

Con esta regulación de las tareas conexas, se rompe la bilateralidad de la relación de trabajo, se golpea el empleo, y se establece una nueva causa de despido justificado desde el momento en que se establecen como una obligación para el trabajador, por lo dicho, se violenta el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores . El PRD respeta la bilateralidad, y sobre todo no se les atribuye el carácter de un "deber".
Pago por hora. Aunque se prevé, como una modalidad de pago del salario, en realidad es una forma de contratación por hora. Es decir, aquí se consagra el contrato por hora, al que ya se aludía en el artículo 39 F, lo que va de la mano del salario infinitesimal, que ante el poco poder adquisitivo de los salario del país, va contra la vida y desarrollo del trabajador y su familia. El contrato por hora, es sinónimo de precariedad, sobre todo en perjuicio de las mujeres y jóvenes, cual si no formaran parte de nuestro país. A parte del principio de justicia social, propio del derecho laboral, choca con el artículo 29 fracción II de la Ley del Seguro Social, que ordena que cual sea el tiempo trabajado, se deben pagar las cuotas sobre salario mínimo.

El PRD, no establece esta forma tramposa de precarizar el salario, el empleo. Por el contrario, propone medidas sustanciales para alcanzar el salario remunerador o constitucional, como el incremento salarial conforme a la inflación y la elevación nacional promedio de la productividad. Además de un programa emergente de

incrementos graduales para suprimir el déficit acumulado por los salarios. Al efecto desaparecería la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y se crearía el Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, como instancia técnica de apoyo de la Cámara de Diputados quien tomaría las decisiones finales a este respecto.

La creación del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, representó un retroceso para los derechos de los trabajadores, que en su momento reprobó el PRD, pero en fin, se actualiza el nombre de Fondo por el del nuevo Instituto.

El PRD, fue el primero en proponer el pago del salario por medios electrónicos, no hay mucho que decir, implica el uso de las nuevas tecnologías, para facilitar el pago de los salarios, y protegerlos, especialmente ante la inseguridad que vive el país; jurídicamente, es equivalente al pago en efectivo.

Los objetivos que se prevén en la Ley que regula el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, son más amplios que los que aquí se señalan. Pero, el problema es que los cumple bajo un enfoque neoliberal: intereses altos, venta de la cartera vencida, por citar algunas. Antes debe cambiarse la Ley que regula a este Instituto.

Sobre el apoyo para los acreedores alimentarios, que el patrón informe sobre la separación del trabajador de su centro de trabajo ¿y qué? Si no se conoce su nuevo empleo, si quizás deje las relaciones de trabajo subordinadas, por citar algunas. Se requieren, medidas más fuertes como las decretadas en el Distrito Federal, para que sobre todo los padres cumplan con una obligación elemental: dar apoyo económico, sobre todo a sus hijos. No se señala, la manera en que el patrón va a cumplir con esta obligación, ni tampoco se fija una sanción. Estamos pues, frente a una tibia medida; pero por primera vez se atiende esta urgente problemática.

Se busca ante todo, suprimir el derecho de los trabajadores al reparto adicional e inmediato de utilidades, con motivo de que la Junta la suspensión de este reparto. Esto es pecata minuta, frente a la intención inicial de Javier Lozano, que ya no aparece en esta iniciativa, y por la cual se suprimía el derecho al reparto de utilidades en perjuicio de los trabajadores que prestan sus servicios, en unas de las empresas que mayores utilidades obtienen como son los bancos, aseguradoras, afianzadoras, casas de cambio, uniones de crédito, etcétera. Obvio, que esto, era el principio de la anulación jurídica de este derechos en beneficio de todas las empresas, la mayoría de las cuales en la práctica ya no lo respetan; ya sea por extensión jurídica de la liberación señalada; o como resultado de que los demás patrones se ampararan, ya que no hay ninguna razón que justifique que el capital financiero sea exceptuado de esta obligación.

El artículo 131 de la LFT, de manera retardataria, señala que el derecho al reparto de utilidades, no le da facultad a los trabajadores para intervenir en la dirección o administración de la empresa; la iniciativa preferente mantiene esta restricción, en tanto el PRD la deroga, como medio para configurar a un trabajador más activo, dentro del proceso productivo.

En materia de obligaciones de los patrones, se enfatizan las obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, lo que era indeclinable ante hechos como

los de Pasta de Conchos y el Pozo Kab-101, y subsecuentes homicidios industriales en el zona carbonífera de Coahuila, pero es ante todo demagogia jurídica si esto lo armonizamos con la excesiva permisividad en materia de seguridad e higiene que se desprende de las disposiciones que más adelante analizamos.

Como se desprende de la fracción XVII del artículo 132, en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, se busca dar preeminencia, indebidamente, a las NOMS, sobre la Constitución Federal, tratados internacionales ratificados por México, la LFT y reglamentos

Igualmente, se establece la obligación patronal, ya aprobada en el pleno de la Cámara, para adecuar las instalaciones para facilitar el acceso y el desempeño de los trabajadores discapacitados. Sin embargo, debe precisarse que tales adecuaciones deben ser seguras, y ser objeto de constante mantenimiento para estos trabajadores. Ante la omisión patronal que provoque riesgos de trabajo en afectación de estas personas, se deberá conceptuar el mismo como falta inexcusable. Tutela única y más que insuficiente para estas personas.

Finalmente se prevé la obligación patronal de fijar visiblemente y difundir en el centro de trabajo los reglamentos y NOMS en materia de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo. Así como el texto íntegro del contrato colectivo que rija en la empresa. Nadie se puede oponer a esto último, sólo que queda incompleta la propuesta, pues igualmente debe indicarse la obligación de publicar el tabulador de salarios y el padrón contractual actualizado, así como las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo y las demandas de titularidad presentadas. Además de que se contradice con otras disposiciones de esta iniciativa que pisotean los derechos colectivos de trabajo.

En armonía con otras disposiciones, se establece la obligación de los empresarios, de cumplir con las disposiciones aplicables en caso de emergencia sanitaria. ¿Y la responsabilidad estatal en la materia, incluido el apoyo a los patrones para la responsabilidad económica?

En armonía con una disposición anterior, se ratifica la obligación patronal de deducir y pagar las pensiones alimenticias, lo que ya está previsto actualmente en la fracción V, del artículo 110 de la LFT.

Se establece como nueva obligación patronal la de afiliar a su centro de trabajo a Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; pero en este caso, deben crearse medidas para la tutela de los derechos de los trabajadores, tanto frente al Instituto, como respecto a los negocios afiliados.

Las licencias o permisos por paternidad, son un medio de que varones y mujeres compartan las obligaciones familiares, en bien de su salud y desarrollo mutuo, apoyamos esta propuesta de la iniciativa preferente, aunque el PRD las regula de manera más detallada.

Destaca en este artículo, la prohibición a los patrones en la fracción XII y XIII, de realizar o tolerar actos de hostigamiento u acoso sexual contra cualquier persona. Sin embargo el concepto debería ser más amplio, debería prohibirse el hostigamiento laboral en general y, concretamente el hostigamiento sexual como variedad específica

de éste. Además el concepto de hostigamiento sexual es inapropiada: en primer lugar, porque exige subordinación real de la víctima, siendo que la expresión "subordinación real" no necesariamente coincide con una relación de trabajo que implica la subordinación jurídica pero no necesariamente real, así en la realidad de las cosas un profesionista puede tener tal círculo de autodecisión y conocimientos que no tiene una subordinación real ¿y por tal motivo no puede ser víctima de hostigamiento sexual? Obvio que lo que se busca son puertas para la impunidad. Tampoco se alude a que tal conducta constitutiva del hostigamiento se da sin consentimiento de la víctima, además de que el hostigamiento no sólo se traduce en conductas verbales o físicas, pueden ser conductas no verbales como ser actitudes, señas, imágenes.

Siendo el hostigamiento sexual una forma o especie de violencia, estimo que debe prohibirse y, en su caso ser causa de rescisión justificada de la relación de trabajo aún cuando se realice fuera del centro de trabajo, en armonía con la fracción IV del artículo 47 de la LFT.

Lo de "lasciva", reduce aún más el concepto de hostigamiento sexual, pues en muchas ocasiones el agresor no busca satisfacción de deseos sexuales, sino simplemente ejercer un acto de poder, atentar contra la dignidad de la persona, afectando su rendimiento laboral.

Igualmente, se prohíbe la exigencia del certificado de ingravidez para solicitar, permanecer o ascender en el empleo; También queda prohibido al patrón despedir o coaccionar a la renuncia a las trabajadoras que queden embarazadas, cambien de estado civil o por cuidar a los hijos menores. Debe agregarse el cuidado de los hijos incapacitados. Las prohibiciones por cambio de estado civil, o cuidado de los hijos, deben abarcar a los trabajadores varones.

Se hace más detallada, la prohibición al patrón para intervenir en el régimen interno del sindicato. Pero como veremos más adelante, este derecho se preserva para el Estado, para tutelar a los patrones.

Se insiste en quitar toda responsabilidad a las autoridades en materia de seguridad y prevención de los riesgos de trabajo, quitando la esencia de este derecho humano; imposibilitando su efectividad.
Se aborda el acoso sexual en perjuicio de cualquier persona en los lugares de trabajo. La definición que se da para el caso sobre acoso sexual difiere de la dada en relación a los patrones sobre hostigamiento sexual, cuando tienen la misma esencia y, es carente de toda técnica jurídica: no se refiere que se trata de un comportamiento indeseado, que tiene base en la sexualidad, que ofenda la dignidad de la víctima. Además señala que este acoso "conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima", sobre lo que hay que señalar que el acoso en sí mismo no produce esto, sino la falta de los mecanismos para ser escuchada y defenderse. Por otro lado, si en relación a la víctima no surge este "estado" ¿no se constituye el hostigamiento?

Capacitación y adiestramiento
La capacitación y el adiestramiento, se confirman como obligación patronal; pero ahora expresamente también son obligatorias para los trabajadores, por lo que igualmente se instaura como causa de despido. Se suprime la intervención de la STPS en materias,

como la constitución de las comisiones mixtas sobre la materia; y la aprobación de los planes y programas relativos.

En congruencia con lo anterior, se alude a la constitución de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los centros de trabajo. La productividad se introduce como eje en la relación de trabajo, respecto a lo cual hacemos las siguientes observaciones:
Artículo 153-C y 153 P (Capacitación y Adiestramiento). A diferencia de otras versiones de esta derechista iniciativa, se mantiene la obligación de autorización y registro ante la STPS para los que impartan la formación, capacitación o adiestramiento. Lo que por una parte permite que la STPS siga jugando un mínimo papel activo en la materia, de lo contrario tenderá a desaparecer en su conversión hacia un elefante blanco. Segundo, este registro y autorización otorga a los capacitadores cierta autoridad profesional ante las empresas y trabajadores para facilitar su contratación y cobro de honorarios. Por otro lado, se alude al registro de "organismos especializados", lo que debe entenderse como una legalización a aquellas empresas que de manera única y especializada se dedican a capacitar, formar, etcétera, con altas tasas de lucro, con lo cual se dan pasos sólidos hacia el lucro, la privatización de esta parte de la LFT.

De manera complementaria a lo anterior, se mantiene en sus términos el artículo 153-P, con los requisitos para el registro de estas personas e instituciones capacitadotas. Así como lo relativo a la revocación de tal registro.

Artículo 153 F-Bis. Desglosa la materia propia del adiestramiento respecto al objeto específico de la capacitación. Para decirlo de manera sencilla, se fragmenta en dos el texto actual del artículo 153-F de la LFT. A diferencia de la Iniciativa Abascal, en materia de prevención de riesgos de trabajo, se establece que el adiestramiento tendrá por objeto informar a los trabajadores sobre el riesgo y peligros a que están expuestos en el desempeño de sus labores, igualmente sobre los reglamentos y NOMS en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo aplicables. Esto es algo indispensable pero insuficiente, ya que debe comenzarse por otorgar a los trabajadores un papel más activo en la materia (seguridad e higiene), no sólo informar de los riesgos sino como prevenirlos, en su caso como controlarlos, facilitarle y enseñarles el uso del equipo de protección que deberá ser de calidad, derecho a la suspensión de labores en caso de peligro inminente, que contra toda lógica sólo se otorga a los mineros, etcétera.

Artículo 153-I y 153 K. En una anulación inadmisible de la bilateralidad en materia de contratos colectivos, se establece que las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento propondrá los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales. Igualmente, los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación, estudiarán mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores a los beneficios de la productividad

Artículo 153 Q. Reduce a 2 años el periodo que puede abarcar los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Lo que parece adecuado ante los avances tecnológicos. Sin embargo, esto no debe hacer perder la perspectiva a largo plazo.

Artículo 153 V. Se mantiene, la obligación patronal de enviar a la STPS, para registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

En la iniciativa del PRD, se respeta la bilateralidad, pues el patrón debe convenir la productividad con el sindicato o los trabajadores. La productividad se define en función de factores no sólo económicos, sino tecnológicos y sociales. Igualmente se atiende al equitativo reparto de los beneficios, el patrón debe proporcionar a los trabajadores información sobre la marcha del centro de la empresa.

Artículo 153-G, este importante precepto aún vigente, va de la mano de los contratos de capacitación inicial, mismos que ya se establecían en la LFT de 1931, se denominaban contratos de aprendizaje y, se suprimieron por tantos abusos que se cometieron contra los niños y jóvenes. Bueno basta ver los abusos, que aún se cometen contra éstos, en la llamada industria familiar.

El problema por otra parte, no es la capacitación, sino cómo se accede a la misma. La actual LFT de manera muy sabia plantea la solución en el artículo 153-G:

"Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos."

Es decir, la falta de capacitación no debe ser pretexto para contratar de manera temporal y precaria a los trabajadores, sino que la deben los jóvenes deben tener derecho a recibirla dentro de un contrato indefinido, con las mismas condiciones laborales que el resto de los trabajadores.

Artículo 154 y 159 (Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso). El derecho de preferencia se ve adulterado por concepto de intereses estrictamente empresariales, al señalarse que serán preferidos los trabajadores con educación básica obligatoria, a los capacitados, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos. Del incumplimiento de las obligaciones de los patrones como clase, en materia de capacitación incluida la educación básica, acaba respondiendo cada uno de los trabajadores. Además el concepto de "mayor aptitud y conocimientos" es un concepto muy vago y subjetivo, que prácticamente equivale a señalar que la persona que a criterio del patrón es mejor para su empresa será contratado; o para decirlo en términos más sencillos el más incondicional y servil. Adiós pues al derecho de preferencia; esto también repele al Derecho Laboral, ya que estos agregados marginan la sindicalización como elemento de preferencia. Es decir, la patronal busca su fortalecimiento a costa de los sindicatos.
Regresa a la esfera de poder de los patrones el derecho de preferencia, convirtiéndose en un elemento más de disciplina y expoliación.

Vacantes y puestos de nueva creación, (artículo 159). Inclusive si el patrón no cumple con la obligación de capacitar, los ocupará el trabajador que acredite mayor "productividad", sólo de no existir éste, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad.

En el mismo tenor, se busca deformar el actual derecho del trabajador para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, al transformarlo de un derecho de los trabajadores a derecho de la patronal. Así en principio se preferirá al trabajador más productivo (concepto ya de por sí arbitrario), en igualdad de condiciones al más capacitado, al más asiduo y puntual, y sólo al final de los finales al más antiguo. Obvio

que el ascenso se subordina a los intereses patronales, quien además podrá manejar a su antojo conceptos tan subjetivos para otorgar las vacantes y puestos de nueva creación.

Se modifica este precepto, sobre el tope de 12 meses para los salarios caídos, por tratarse de situaciones equiparadas al despido.

Artículo 159. En el mismo tenor, se busca desaparecer el derecho a la ocupación de las vacantes y los puestos de nueva creación, al transformarlo de un derecho de los trabajadores a derecho de la patronal. Así en principio se preferirá al trabajador más productivo, después al más capacitado o más apto, al más asiduo y puntual, y sólo al final de los finales al más antiguo. Obvio que el ascenso se subordina a los interese patronales, quien además podrá manejar a su antojo conceptos tan subjetivos para otorgar las vacantes y puestos de nueva creación.

Se regulan algunas de las consecuencias de las contingencias sanitarias, en la relación al **trabajo de las mujeres.**

Artículo 170. Se establece el derecho de la madre trabajadora para pasar hasta 4 semanas de su descanso prenatal al descanso postnatal. Hasta ahí vamos bien, el problema es que para el ejercicio de este derecho, se exigen 3 requisitos que lo desnaturalizan y lo suprimen: autorización escrita del IMSS (o médico respectivo), dos, la opinión favorable del patrón, y, tres, que lo posibilite la naturaleza del trabajo. Es decir, se acaba sacrificando este derecho en aras de los interese de la patronal. Autorizado por el perito médico del IMSS, ningún otro requisito debe agregarse.

En la fracción IV de este artículo 170, se reduce a seis meses el periodo de lactancia y luego de los reposos subsecuentes. Este es un término arbitrario que de ninguna manera responde a la realidad médica de cada madre y su hijo; debe por tanto señalarse que como mínimo serán seis meses; el incremento a este plazo también deberá ser definido en última instancia por médico del IMSS.

Trabajadores rurales

Indebidamente se excluyen de los trabajadores rurales a los que realizan actividades acuícolas, pesquera, y agroindustriales (empresas micro, pequeña y mediana).

Contrariamente no se excluye a la gran empresa agroindustrial. Favoreciéndose a capitalistas, especialmente de carácter extranjero.

Se omite establecer la presunción de planta desde el momento en que estos trabajadores se incorporan a prestar sus servicios, como sucede con el resto de las relaciones de trabajo. Es injusto que deban transcurrir 3 meses o más de servicios a un patrón para que surja tal presunción.

No se prevé que el tiempo de transportación de la zona habitacional a la las áreas de trabajo se deberá computar como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Se omite el derecho de preferencia a favor de los exejidatarios o excomuneros a ser contratados por las sociedades mercantiles que compren sus tierras. De lo contrario se conceptuará como despido injustificado.

Otras obligaciones mínimas a favor de estos trabajadores que debieran contenerse: instalar en los campamentos guarderías infantiles gratuitas, educación obligatoria y gratuita y desayunos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores, cuando no exista escuela pública a cuatro kilómetros de distancia, proporcionar equipos especiales a los trabajadores en actividades de mayor peligro pasa su salud, proporcionar a los trabajadores constancia del de tiempo y periodo laborados; proporcionar a la inspección del trabajo y a la procuraduría agraria de manera anual, una copia de la declaración del impuesto sobre la renta y sus anexos, con un listado de los nombres, domicilio, temporalidad de la relación de trabajo y salarios percibidos de los trabajadores agrícolas del ejercicio inmediato anterior; así como la facultad de la procuraduría agraria para cobrar utilidades de trabajadores omisos para ponerlo a disposición del trabajador.
En suma no se hace ningún reforma sustancial en materia de trabajadores del campo; una simple maquillada para pretender ocultar su sello absolutamente propatronal.

Agentes de comercio y semejantes. Contrario a lo que se publicita, a los agentes de comercio y semejantes (con una contrarreforma dedicada a las trabajadoras que se desempeñan como representantes de Avon" y otras trasnacionales que trabajan con el mismo sistema), la iniciativa les dificulta el reconocimiento de su calidad de trabajadores, ya que en la actualidad basta que acrediten que la prestación del servicio lo hacen de manera personal y permanente (no accidental), para que se les considere sujetas a una relación subordinada y por tanto con calidad de trabajadoras; en cambio en la iniciativa a los requisitos expresados se exige un elemento más, que prueben la "subordinación", lo que además de ir en contra de la presunción prevista en el artículo 21 de la LFT ("se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."), pone la carga de la prueba en el trabajador, lo que se dificulta porque normalmente el trabajador recibe los productos y deposita los dineros de la venta sin acudir al centro de trabajo. Millones y millones de trabajadores, son excluidos del mundo del trabajo y, precarizados sus empleos con esta disposición, por lo que no es cosa menor.

Teletrabajo. Ante el avance de las tecnologías, el teletrabajo se va ir masificado, lo que sumado a que se puede trabajar en una relación de trabajo en tiempo real, no debería considerarse como trabajo a domicilio sino conceptuarse jurídicamente como trabajo ordinario desempeñado en la empresa, en tutela de los derechos de los trabajadores y, especialmente, para el respeto de los derechos colectivos. En suma, se debe regir por las normas generales del Derecho Laboral; esto si no queremos ver anulado más adelante y en gran parte, el Derecho del Trabajo.

Trabajadores domésticos. En cuanto a las y los trabajadores domésticos, no se atreven a romper el cerco que les impide a disfrutar de sus derechos humanos en un plano de igualdad respecto a los demás trabajadores, comenzando por el nombre despectivo que reciben; en abierto desconocimiento a lo ordena los artículos 1°. Constitucional y el tercer párrafo, apartado A, del artículo 123 de la Constitución, por lo que han sido víctimas de un despojo histórico de sus derechos. La "protección y avance" de la iniciativa se concreta a establecer que tiene derecho a dormir 9 horas, a comer, y tener un reposo diario, más un descanso semanal de día y medio. No tienen derecho a jornada legal, a salario mínimo profesional, al régimen obligatorio del seguro social, se les sigue sujetando, siendo el único caso, a los contratos a prueba, se les niega el aviso de despido esencial para su defensa, entre otras. En suma, la élite quiere seguir poseyendo a un grupo de "siervos", para sus abusos y caprichos personales, por lo que es el único caso

de un "tráfico de personas" legalizado, del que son víctimas, especialmente, mujeres, niñas y niños. Por que además, los que se creen dueños del derecho laboral, saben que las condiciones de trabajo de los domésticos, son el "monto mínimo de prestaciones"(equivalente al salario mínimo), por lo que su pervivencia ayuda a comprimir a la baja las prestaciones de los demás trabajadores.

En suma, el trabajo doméstico, va contra la esencia de la regulación de los trabajos especiales, que busca dar modalidades a las prestaciones laborales, no hacer despojo de las mismas. Por lo que este capítulo es ajeno al derecho laboral.

De los trabajos en minas. La regulación de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, se insisto, busca establecer modalidades normativas en las relaciones de trabajo, derivadas de la naturaleza específica en que se desenvuelve. Por lo que aborda temas como la jornada de trabajo, el salario, vacaciones, e incluso, más no únicamente, aspectos de la seguridad en los centros de trabajo. Pero sorpresivamente, este capítulo ignora esta esencia, y sólo aborda a temática relativa a la seguridad e higiene y prevención de los riesgos de trabajo, por lo que debería ser incluida en el Título relativo a los riesgos de trabajo. ¿Por qué no se hace así? Para Llamar la atención y ganar peso en la opinión pública. Sosteniendo que por fin protegen a los mineros, que han sido constantes víctimas de los homicidios industriales, lo que es un reclamo muy sentido del pueblo mexicano.
Por otro lado, si básicamente transcriben partes de convenios de la OIT aún no ratificados por México, a lo que la derecha se ha negado persistentemente, como el Número 176, ¿por qué mejor, la STPS, no emite a la brevedad el dictamen favorable a nombre del Ejecutivo para su inmediata ratificación? Porque pondría a estas normas a nivel de la constitución o incluso con primacía a ella, al tratarse de derechos humanos, por lo que es preferible, colocarlas en el cuerpo de una ley; pero además con esto impiden que se generalice su protección a favor de todos los trabajadores. En suma, el compendio contenido e este capítulo especial, aunque contiene normas aceptables para la vida y salud de los mineros, son insuficientes, es jurídicamente incorrecto, y buscas más fines políticos que sociales, bajo la tónica, de que a final de cuentas la normativa para la prevención de los riesgos de trabajo, se cumple a voluntad de los patrones, con la complacencia de la autoridad.

Tampoco, este sitio de la LFT es técnicamente correcto para abordar temas de multas y prisión contra los empresarios mineros. ¿Pero por qué no se prevé la cárcel para los funcionarios involucrados? Como siempre la STPS busca lavarse las manos, de una problemática de la que ante todo ella es la culpable, por su conducta omisa.
Por otro lado, sólo se sanciona con prisión a los dueños de los "pocitos"por muertes que en ellos ocurran; es decir, se tutela con la impunidad a los grandes empresarios de la minería.
Por otra parte, las multas en caso de que sucedan riesgos de trabajo son ridículas, baste ver que hay faltas respecto a las cuales la iniciativa preferente, impone sanciones de 5,000 salarios mínimos del Distrito Federal , es decir, que va a continuar saliendo más barato a los patrones incumplir que invertir.
En tal virtud, queda pendiente un verdadero capítulo que regule de manera especial a la relación de trabajo de los mineros.

Juntas de conciliación. Se suprime la referencia a las juntas de conciliación que son suprimidas en la iniciativa, por su ya casi nula existencia a lo largo del país. Es decir, no representa ninguna novedad de importancia, como se publicita.

Derechos colectivos

En tanto se mantengan los pilares del corporativismo sindical; la impunidad y, las injerencias del Estado y los patrones continuarán. Urge crear instituciones autónomas como la propuesta por el PRD: como el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, para avanzar de manera efectiva e la autonomía y libertad sindicales. Además de que la iniciativa preferente, no concretiza el concepto de "injerencia", lo que sí hace el PRD, y menos marca ninguna sanción y menos ejemplar, para el caso de tales injerencias.

El PRD, señala que la personalidad jurídica de los sindicatos ya no dependerá de la toma de nota, sino de la decisión de los trabajadores, por lo que tal personalidad surgirá al momento en que se entreguen los documentos necesarios ante el Registro de mención.

Afectar a los sindicatos de los trabajadores, en todos los sentidos, incluso quitarles sus cuotas, como precisamos en el artículo 373; pero ahora en el colmo de la tergiversación de la legislación laboral, se busca impulsar la sindicalización de los patrones, reconociendo la modalidad de sindicatos de industria. Lo cual no estaría, mal si hubiera equidad para los trabajadores.

Registro de los sindicatos, conforme a los principios de legalidad, libertad, etcetera (artículo 364 bis). Otra vez, palabras abstractas, sin precisión alguna, que en los hechos se prestan a manejarlas en perjuicio de los trabajadores. Como las reiteradas negativas de la STPS para registrar a la directiva del sindicato minero, por lo que tuvo que intervenir la SCJN dictando la jurisprudencia 32/2011, que en esencia señala que la autoridad laboral debe limitarse a verificar el cumplimiento de los requisitos formales, previstos en los estatutos o en la Ley Federal del Trabajo.

Se señala que los documentos que se presente para el registro de un sindicato deberá ser "bajo protesta de decir verdad". Con lo cual se busca, en su caso, fincar responsabilidades de diverso tipo en contra de los trabajadores que soliciten tal registro. Adicionalmente se señala que a falta de alguno de los documentos necesarios el registrador requerirá se subsane la omisión, de lo contrario se archivará la petición por falta de interés. No se requiere mucha ciencia para comprender que en tanto el registro no esté en manos de una entidad independiente, se puede manejar interesadamente la falta de algún documento para obstaculizar o negar el registro.

Índices actualizados de los registros sindicales. Se señala que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales, en sus sitios de internet publicarán índices actualizados sobre los registros sindicales. Asimismo, expedirán copias de los documentos de los expedientes de registro en los términos de la ley de transparencia y acceso a la información pública gubernamental aplicable.

Se hace una caricatura de la función de publicidad que debería estar en manos del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Para negar la necesidad indeclinable de poner fin al secretismo que existe en materia de registros sindicales, lo que da base a los sindicatos charros o de plano de protección. En tanto entidades subordinadas al Ejecutivo federal o local, actúen como

juez y parte en materia de información, ésta simplemente no existirá, al estar subordinada a intereses políticos y económicos. Baste ver la manera como se cercenó mediante ley secundaria la autonomía del INEGI consagrada por la Constitución Federal.

Estas disposiciones sobre índices actualizados, se aplican igualmente en materia de contratos colectivos y reglamentos de trabajo.

Artículo 366. Se refiere a la presunción de registro de los sindicatos, ante la omisión de las autoridades; precisa que para que opere la misma deben transcurrir 60 días naturales, no hábiles; pero de poco vale, si no se crea el Registro Público ya aludido.

El PRD, coincide con la necesidad de que las directivas se designen, mediante voto libre, directo, universal y secreto. Pero para su efectividad, hay que cambiar el resto de estructura normativa e institucional, denominada corporativismo.

El PRD, comparte la necesidad de transparencia y rendición de cuentas, al interior de los sindicatos, sin afectar su autonomía y libertad. Concretamente señala que en los estatutos se deberá establecer el procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan la rendición de cuentas de cita, ante la omisión de esta obligación, el trabajador tiene acción legal.

Como parte del contenido de los estatutos se omite señalar mínimos, como el derecho de los asociados de recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo de trabajo vigente. Pero sobre todo, no se aborda temas de equidad de género.

Artículo 373. Lo previsto en este artículo, es sumamente grave, ya que se trata de otra versión de la propuesta del PAN de quitarle el carácter obligatorio a las cuotas de los sindicatos para asfixiarlos económicamente. Además esta medida, equivale al sacrificio del interés colectivo ante el interés individual de cada trabajador, desatando una contradicción entre los trabajadores y sus sindicatos, todo en el afán de lograr su desintegración. Los sindicatos requieren una estabilidad, una permanencia, que entre otros aspectos exige indispensablemente una entrada también estable de recursos, lo cual es de obvia lógica.

Así, apoyándose en la obligación de la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, la derecha propone un manejo faccioso y sumamente peligroso de la obligación de referencia, que culmina señalando que si el trabajador no recibe la información o considera que hay irregularidades, concepto subjetivo, la Juta declarará la suspensión del pago de las cuotas respecto al trabajador o trabajadores inconformes. Se podría decir, que esto es irrelevante tratándose de uno o unos cuantos trabajadores, sin embargo, si un patrón o el Estado deciden golpear a un sindicato, se apoyarán en uno o unos trabajadores para ir creando una mayoría contraria a la directiva, normalmente democrática, y si tal números de trabajadores dejan de pagar sus cuota en bloques, entonces sí meterán en serios problemas al sindicato.

Además, se establece la vía ágil de los "procedimientos especiales", para lograr la suspensión en el pago de las cuotas.

EL PRD, a diferencia de este agresivo planteamiento, se insiste, otorga a los trabajadores acción ante la autoridad competente para que el sindicato cumpla con la rendición de cuentas.

Se establece el uso de las nuevas tecnologías, para el cumplimiento de las obligaciones. Lo importante aquí, es que la facilidad de cumplimiento, se equilibre con la seguridad jurídica, de manera que no se achaquen omisiones a los sindicatos, en su perjuicio.

Patrimonio sindical. Se señala, a quien pasarán los bienes sindicales en caso de su disolución: primero si hay disposición expresa en los estatutos, éstos se repartirán entre los asociados afiliados hasta un año antes de la disolución (esto es sumamente peligroso ya que se puede inflar el padrón para reducir los monto de los recursos a entregar a los trabajados afiliados en el momento de la disolución, o de plano anular este derecho de manera fáctica mediante la fabricación de enfrentamientos entre grupos de trabajadores); de lo contrario los bienes se transmitirán la federación o confederación y, en última instancia al IMSS. La novedad es que se precisa que la representación sindical subsistirá para el efecto de la entrega o liquidación de los bienes, pero se le podrá revocar por el voto mayoritario de los extrabajadores. Esto último tampoco es conveniente, ya que pueden entrar abogados defraudadores que hagan a un lado a la representación sindical y arrebaten los bienes o dinero a los trabajadores. Es conveniente que sobreviva ésta y, que además la liquidación de los bienes y entrega de la parte que le corresponda a cada uno de los trabajadores se haga ante la propia Junta.

Artículo 390 de la LFT, significa que para la celebración o firma de un contrato colectivo, el sindicato deberá anexar: constancias vigentes o copias certificadas sobre la inscripción de: directiva del sindicato; los estatutos en su parte relativa a su objeto; relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa (los cuales ya de entrada quedan señalados como revoltosos y en franco riesgo de ser despedidos).
Es decir, se obliga al sindicato a presentar una serie de constancias de casi imposible obtención, como requisito de procedibilidad.

A este respecto se debe señalar, que se pretende dar la vuelta a la exigencia del PRD, para que la celebración de un contrato colectivo de trabajo se sujete a la previa consulta de los trabajadores, mediante voto libre, directo y secreto, con el objeto de evitar en lo posible los contratos de protección.

Hay que destacar, que se suprime la pretensión, de que si ya estaba celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutinara a todas las profesiones y oficios de los trabajadores de la empresa o establecimiento, no se podrían celebrar contratos colectivos por gremio. "Pues la titularidad correspondía a la mayoría de los trabajadores."

Con esto se respondía de la manera más lacayuna al interés de la patronal para bloquear la existencia de los sindicatos gremiales democráticos; sirviendo al propio tiempo a los charros que mantienen su imperio que encuentra su base en el corporativismo sindical. Con el pretexto de que los sindicatos gremiales no podían demandar la titularidad a un sindicato de industria. Lo que iba en contra de la libertad sindical prevista en el artículo 123 apartado A Constitucional y, en el Convenio 87 de la OIT.

Se suprime la cláusula de exclusión por separación; sin embargo en equidad con esto se deben establecer sanciones para evitar la intromisión patronal en la vida de los sindicatos tal y como lo propone el PRD, lo que no sucede en la iniciativa preferente que deja sin sanción las prohibiciones, que en este sentido se constituyen como normas imperfectas, contenidas en la fracción V del artículo 133 y el artículo 357. Tal y como ya lo expresamos párrafos antes.

Tratándose de la **suspensión colectiva de las relaciones de trabajo,** se agrega como causal la relativa a las contingencias sanitarias y se regula su operatividad. Se establecen como de exclusiva responsabilidad patronal esta suspensión, dejando a un lado la del Estado. En el caso de las contingencias sanitarias, el trabajador sólo tendrá derecho a una indemnización por un salario mínimo durante un mes. Se busca sobredimensionar el problema de la influenza con el objeto de aparentar la inclusión de modificaciones a la LFT supuestamente viendo el interés de la sociedad.

Sólo una referencia; en la fracción VI del artículo 427, en lugar de "ministración" por parte del Estado de las cantidades..."; se pone "administración", sólo como muestra de la prisa, y poco profesionalismo, con que se ha elaborado esta iniciativa; si no han ni revisado la redacción, menos han valorado todos los impactos de iniciativa tan agresiva; y así quieren que el pueblo de México, la acepte sin chistar, por consigna.

Huelga. Se busca impedir que el mero emplazamiento o aviso de huelga, suspenda a los conflictos colectivos de naturaleza económica previstos en el artículo 900 de la LFT. Esto en tutela de los patrones, que han encontrado en éstos, una arma para destruir los contratos colectivos de trabajo, y desintegrar sindicatos.

Los estatutos de los sindicatos, no pueden imponer a la huelga, más requisitos que los que marca la ley, razón por la cual, se intenta afectar a este derecho colectivo esencial, aumentando las causas por la cual la huelga puede ser declarada inexistente.

En íntima relación con el anterior, precepto, el 469 en relación al 937, se adiciona, para hacer realidad el denominado Arbitraje obligatorio de las huelgas, el sueño dorado de la patronal. Concretamente este último precepto señala que si la huelga dura más de 60 días (servicios públicos) o 120 días en los demás casos, el patrón o los terceros con interés, en cualquier momento podrán solicitar a la Junta defina a quien es imputable la huelga, poniéndose fin a ésta. Se suprimió la referencia, existente en versiones anteriores de esta iniciativa, de que si éstos no solicitaban el arbitraje de la huelga, la Junta podría hacerlo de oficio e iniciar el arbitraje correspondiente; esto era la parcialidad más descarada hecha ley, la prueba de que el Estado neoliberal no es apático sino absolutamente dinámico tratándose de la tutela de los ricos. Sin embargo para compensar esta supresión, esta iniciativa preferete ya no fija un término a los patrones y terceros para el ejercicio "de su nuevo derecho", sino que lo podrán hacer cuando quieran. De manera que la estrategia en el manejo de tiempo como esencia de la huelga, pasa de los trabajadores a la patronal, lo cual es absolutamente condenable e inconstitucional.

Riesgos de trabajo. El PRD en materia de riesgos de trabajo, establece que la prevención y la rehabilitación deben ser los ejes de la normativa y políticas en la materia. Que existe corresponsabilidad, no sólo de los trabajadores y patrones, sino

también del Estado, incrementa todas las indemnizaciones con un sentido de justicia, actualiza las Tablas de valuación y enfermedades con los avances de la ciencia pero las mantiene como parte de la normativa de la Ley Federal del Trabajo respetando la garantía de seguridad jurídica de los trabajadores, pero sobre todo estima como riesgos de trabajo los derivados de la violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral.

En oposición a lo anterior, la iniciativa preferente, busca con esta inhumana e inconstitucional disposición, legalizar el actual proceder, sobre todo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, negando al Estado toda responsabilidad frente a los riesgos de trabajo, concretamente ante los homicidios industriales, pero es imposible, ya que el Estado desde el momento en que tiene a su cargo parte importante de la prevención, vigilancia y sanción en materia de riesgos de trabajo, si incumple éstas atribuciones tiene una responsabilidad que no puede omitir, incluida la de carácter patrimonial. Lo contrario sería negar, la esencia de los derechos humanos de carácter social. Este artículo 475 bis de la iniciativa preferente, es la concretización brutal de la filosofía neoliberalismo.

La Inspección del Trabajo no es una función administrativa más, sino una de carácter fundamental para preservar la vida y salud de los trabajadores, el equilibrio entre los factores de la producción y tutela de los derechos humanos, y por tanto para darle eficiencia y continuidad a los procesos de producción y al todo social; de ahí la urgencia de que esté a cargo de un Instituto público, nacional, autónomo y que disponga de suficiencia de recursos presupuestales; que cuente con suficiente personal y de primer nivel técnico en la materia.

Se pretende la exclusión de la LFT de las Tablas de enfermedades y de valuación (riesgos de trabajo): lo que las transforma en un acto meramente administrativo, sujeto a los caprichos de la STPS, ante la presión de intereses políticos y económicos. Si actualmente ya es casi imposible que se reconozca un riesgo de trabajo, por patrones e IMSS, ahora será aún más difícil. Si se colocan transitorios para proteger a los actuales trabajadores, se vuelve a golpear a los jóvenes, que fue uno de los argumentos del PRD para descalificar a las nuevas leyes de IMSS e ISSSTE.

La pretensión neoliberal aceptada en esta iniciativa de que la Secretaría del Trabajo y Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, instancias de tan poca eficiencia y con evidente inclinación a los intereses patronales, la segunda de las cuales además tiene una función meramente consultiva, se erijan en legislativo y emitan las tablas de enfermedades y de valuaciones de incapacidades permanentes. De la rigidez de las actuales tablas se pasa a la extrema flexibilidad e ilegalidad.
No es posible que aspecto tan sensible, que acaba impactando no sólo al Derecho Laboral sino al de la Seguridad Social y al Derecho Común, se someta a la decisión de instancias absolutamente incompetentes. Ya me imagino a los patrones con su tráfico de influencias presionando para que tal o cual padecimiento no se incluya en estas tablas o se reduzca tal o cual valuación de una incapacidad. Todo en agresión de los intereses de los trabajadores, que se juegan todo su futuro y el de sus familias en el contenido de tales tablas. La aprobación de las tablas de comento debe quedar en manos del legislativo, ya se hagan por él mismo con apoyo de peritos, o bien a propuesta de la STPS.

Esto último se hace indispensable, si además tomamos en cuenta que estas tablas son fuentes de derechos y obligaciones para trabajadores y patrones, que indeclinablemente deben tener carácter de ley, estar consagradas en la LFT, y no ser un mero acto administrativo. De lo contrario se pisotea una de las garantías fundamentales, como lo es la seguridad jurídica que deviene, entre otras cosas, de la rigidez de la norma.
El legislativo deberá cambiar su apatía por un papel más activo para la actualización periódica de estas tablas, por lo que en la LFT deberán fijarse los plazos relativos.
Finalmente, antes que las tablas, lo que urge es la prevención de los accidentes y enfermedades como tarea central en la materia, lo que omite esta deshilachada iniciativa, que a nadie engañó.
Además, si no se han actualizado estas tablas, es también porque el Ejecutivo Federal, jamás presentó iniciativa a este respecto, y ahora, como en otros campos, alega su propia falta en su beneficio.
Con este cambio se pisotearía una de las garantías fundamentales, como lo son la seguridad jurídica que deviene, entre otras cosas, de la rigidez de la norma.
Con este argumento, pronto va a querer suprimir la facultad del legislativo de establecer los impuestos, so pretexto de la falta de flexibilidad de la norma.

Atinadamente se incluye el incumplimiento patronal de las NOMS, como una causal más de falta inexcusable, lo que permitirá que en el caso se incremente hasta en un 25% la indemnización relativa. Una objeción: estas NOMS deben ser legales, de lo contrario puede ser impugnado su cumplimiento.

Indemnización por muerte, su incremento a 5,000 salarios mínimos. Este incremento es justificado, ante el raquítico monto actual, pero no debe verse meramente como una justa indemnización de las familias, sino ante todo como medida para impulsar la inversión patronal en la prevención de los riesgos de trabajo, en complemento a la atribución indeclinable del Estado en esta materia, por tanto debe complementarse con las demás medidas previstas en nuestro marco jurídico.

Se continúa adecuando la legislación a los nuevos medios electrónicos. Pero lo más importante, tiene que ver con un inicio de coordinación entre la STPS e IMSS; que debe profundizarse, incluidas la Secretaría de Economía, especialmente tratándose del trabajo minero, y la Secretaría de Salud, para su prevención, incluida la materia de inspección.
Lo importante es que tanto la Comisión Consultiva Nacional, como las estatales, realmente se integren y funcionen, en bien de los derechos humanos de los trabajadores a la vida y a la salud. Lo cual debe ser el derecho laboral supremo de las personas que vive de su trabajo. Por tanto, debiera regularse en la LFT términos perentorios para su constitución y la realización de sus reuniones, elaboración de informes, entre otras. En estas comisiones, debieran participar especialistas en la materia.

En los artículos 512-D y 512- D bis y 512-D Ter , se contiene una de las reformas más significativas, al otorgar a la STPS la facultad para que en caso de peligro inminente, pueda ordenar medidas de seguridad de aplicación inmediata (restricción de acceso o limitaciones de la operación en las áreas de riesgo detectadas, misma que se ejercerá por conducto de los inspectores federales del trabajo previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. El patrón recibirá copia de esta determinación y del informe que el Inspector deberá presentar a la STPS dentro de las 24 horas siguientes. Finalmente, en 72 horas la STPS, con respeto del derecho del patrón a la garantía de audiencia, deberá resolver el levantamiento de las restricciones o

la ampliación de su duración hasta que se corrijan las irregularidades. Esto, sin menoscabo de las multas aplicables.

Esto es la traducción jurídico-histórica de reclamos derivados especialmente de los acontecimientos de Pasta de Conchos. Más estas disposiciones son insuficientes, toda vez que no se prevé el derecho de un trabajador o de un grupo de trabajadores para denunciar el peligro inminente, tampoco se les respeta la garantía de audiencia a éstos, sino sólo se le respeta al patrón. Tampoco se prevé el derecho de los trabajadores de que ante un riesgo inminente y la omisión del inspector de trabajo puedan suspender los trabajos en tutela de su vida y salud. Aunque este derecho se desprende de una interpretación sistemática de la LFT, es fundamental se prevea de manera expresa. Esto, como vimos, sólo se instaura a favor de los mineros.

Se amplían las facultades de las autoridades de trabajo de las Entidades Federativas, ya que no sólo auxiliarán a las de orden federal en la aplicación de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, sino también en su promoción y vigilancia. Es decir, tendrán un papel más activo en esta tarea vital, en propia tutela de la vida y salud de sus trabajadores y comunidades, y de la paz social de sus entidades.

Se deroga el artículo 515, ante la pretensión de que en adelante la STPS, elabore y actualice las Tablas de comento. El precepto actual, básicamente establece la obligación a cargo de la STPS, de realizar los estudios necesarios, para que el Ejecutivo presente la iniciativa para actualizar de manera periódica estas Tablas, obligación que la STPS omitió.

Artículos 521 (Prescripción) y 523 (Autoridades de trabajo y servicios sociales), Se suprime la referencia a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, en armonía con su supresión. Ya que su papel es sustituido por los grupos de conciliadores que actuarán dentro de la Juntas de Conciliación y Arbitraje. Igualmente se adecúa el nombre del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por el de Servicio Nacional de Empleo.

Es inadmisible que se suprima el Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.

Se establece la creación de un Servicio Profesional de Carrera en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos. Indudablemente, hace falta elevar el nivel de preparación de los servidores públicos de la Junta, haciendo a un lado el tráfico de influencias y otro tipo de actos ilegales para el ingreso y promoción y retiro de estos funcionarios. Esto siempre y cuando se lleve este Servicio Profesional en apego a derecho.

Se incluye dentro de la competencia federal a los servicios de banca y crédito. En concordancia con lo ordenado por el artículo 123 Constitucional y que ya viene sucediendo en la realidad de las cosas. Por otro lado, se precisa lo que se entiende por empresas con contrato o concesión federal: las que tengan por objeto el uso, explotación o aprovechamiento de bienes y servicios, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal. Evidentemente se amplia el concepto para que queden

incluidas todas aquellas empresas que en las actuales circunstancia en base a actos de diverso tipo están entrando en el marco de la privatización del Estado. Es decir, estas empresas no sólo reciben el objeto de trabajo sino el respaldo jurídico en el cumplimiento de su objeto. No es muy ortodoxa, la interpretación de las empresas, que actúan bajo concesión federal.

Se precisa que las autoridades locales participarán en la integración del Consejo Consultivo Estatal del Servicio Nacional del Empleo y, coadyuvarán en los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación. Todo en armonía con las reformas sobre estos temas. Es indispensable que se establezca el carácter obligatorio de la integración de estos órganos, y que no se les pretenda sustituir por otras instancias a capricho sobre todo de la parte patronal, dado su importante papel en estas materia.

En fortalecimiento de la función de avenimiento, se otorga a la **Procuraduría de la Defensa del Trabajo** la facultad de citar a patrones o sindicatos a juntas conciliatorias, con los apercibimientos del artículo 731 de la Ley. Si el solicitante no acude, salvo causa justificada, se le tendrá por desistido. Sin embargo, es importante que esta Procuraduría se le otorguen la facultad de aplicar medidas de apremio, para que de esta manera se fortalezca su función conciliatoria. Sin embargo será importante la reglamentación de esta facultad, de manera que no se preste a presiones o convenios leoninos en perjuicio de los trabajadores.

En este y, varios otros preceptos, se sustituye el requisito en relación a diversos servidores públicos, de no pertenecer" al estado eclesiástico, por "no ser ministro de culto". Ambos buscan preservar la laicidad del Estado, el primero, constituye un concepto más amplio, al comprender a toda persona que pertenece a una institución religiosa, en tanto que el segundo se circunscribe al sacerdote, en general, al ministro de culto, de esta manera varios profesionistas de derecha, que laboran en el "estado eclesiástico", se protegen de ser excluidos. Pero se abriría la posibilidad de que los diáconos, monjas, etcétera, pudieran ya acceder a estos cargos. En mi concepto, la vigente referencia a "estado eclesiástico, es más correcta.

Es indispensable la prohibición que se establece al personal jurídico de la Procuraduría para que no pueda actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos particulares laborales, en tanto se desempeñen como servidores públicos. Sin embargo esta prohibición es insuficiente, ya que en gran parte estos actos de evidente corrupción, deviene de los raquíticos sueldos que perciben estos servidores públicos. Contrario a lo que sucede, la Procuraduría no debería ser ," la peor es nada" defensa de los pobres, con insuficiente personal, mal capacitado y peores salarios, sino un modelo de eficiencia y dignificación laboral de sus integrantes, hacia eso se debe caminar como parte de la justicia expedita garantizada en el artículo 17 Constitucional.

Artículo 537, 538 y 539 fracción III inciso g) (Servicio Nacional del Empleo). Además de la injustificada modificación de la denominación, toda vez de que este Servicio mantiene básicamente las mismas atribuciones en materia de empleo, capacitación y adiestramiento, por lo cual con la nueva denominación se buscan fines políticos, para dar a entender la preeminencia del empleo en este Gobierno del desempleo. Además de esto, digo, este órgano de autoridad, se amplían sus atribuciones en materia de capacitación y adiestramiento, para organizar, promover y supervisar políticas, técnicas,

estrategias y programas dirigidos a la capacitación y adiestramiento. Además de tener un horizonte más amplio en su desempeño y por tanto mayor impacto.

Así pues el papel de este Servicio Nacional del Empleo, va de las líneas más generales al nivel más operativo. Ojalá que esto permita más congruencia y eficiencia.

Se actualizan las Dependencias que intervendrán en la contratación de nacionales para prestar sus servicios en el extranjero. Deben adoptarse las medidas necesarias para la tutela de los derechos de estos connacionales.

También en armonía con las disposiciones sobre capacitación y adiestramiento, dentro de un camino de privatización, se señala que será en el Servicio Nacional del Empleo donde se registrarán las instituciones, escuelas, organismos especializados e instructores independientes.

Vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo: con las áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional o con índices superiores de demanda. Que sean los intereses nacionales y del pueblo de México, y no los meramente empresariales, especialmente extranjeros los que definan esta vinculación, que debe ser sin sacrificio de los derechos de los trabajadores.

Se denominará en adelante Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo, y además, se propone atinadamente que en el mismo y en los Consejos Consultivos Estatales del Servicio Nacional del Empleo, participen cinco personas del sector académico, que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones a la materia. El problema es que serán llamados a invitación del Secretario de la STPS (lo que les restará independencia), segundo, únicamente tendrán derecho a voz, es decir, no se integran como miembros plenos de este Consejo. Por otro lado, la integración de académicos, debería extenderse a otros órganos, para elevar su nivel técnico, su autonomía y su prestigio.

Se amplían las facultades de la inspección del trabajo en materia de prevención y ante riesgos inminentes, en íntima relación con los artículos 512-D y 512-D Bis

Se exige en adelante, a los inspectores del trabajo, el bachillerato y ya no sólo la secundaria. Lo cual resulta insuficiente, ya que mínimamente deberían tener licenciatura, para darle todo el nivel y relevancia a esta función vital. ¡Claro, que esto exigiría mejores salarios! Pero ya es hora de poner fin a que la mayoría de los servidores públicos del mundo laboral, reciban retribuciones raquíticas, por lo que están condenados a cumplir sus funciones de manera elemental. Salvo los salarios del Secretario de la STPS y otros altos funcionarios.

Se vuelve a sustituir, el concepto de pertenencia al estado eclesiástico, por "ministro de culto". En suma, se restringe el elemento de prohibición, en los términos ya antes precisados. En menoscabo de l estado laico, reforma que por tanto no debe ser apoyada. De ahí, que por ejemplo, la Constitución prohíbe, al Presidente, tanto ser ministro de culto, como pertenecer al Estado eclesiástico.

Se suprimen las Juntas de Conciliación. Desde luego perviven las Juntas de Conciliación y Arbitraje, uno de los pílares del corporativismo sindical, y unas de las

claves de la impunidad creciente en perjuicio de los trabajadores. Las de conciliación se suprimen, porque en los hechos, se insiste, ya prácticamente se han extinguido, al incorporarse un cuerpo de conciliadores a las propias juntas de conciliación y arbitraje.

En su origen, las juntas de conciliación y arbitraje, buscaron y alcanzaron en muchos de los casos, justicia a favor de los trabajadores y, fueron importantes hacedoras del Derecho del Trabajo, pero en el marco de los gobierno neoliberales y, ante la dependencia de las juntas de los ejecutivos Federal o locales, se han transformado en su contrario, en nidos de corrupción, violencia y desconocimiento de los derechos de los trabajadores y sus sindicatos. Razón por la cual el PRD propone su sustitución por jueces laborales.

En suma, el procedimiento laboral de la iniciativa preferente, gira en torno de las juntas de conciliación y arbitraje; para el PRD, el Poder Judicial, debe absorber y velar por la justicia laboral, pues aquellas están en plena descomposición, son verdaderas instancias de consigna, ilegalidad e inequidad.

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya no se integrará con todos los representantes de los trabajadores y patrones, sino exclusivamente con estos representantes ante las Juntas Especiales del Distrito Federal. Se puede alcanzar operatividad y agilidad, pero se pierde representatividad, en esta marcha hacia el centralismo. Estimo que para ciertos asuntos de relevancia se debería conservar la estructura anterior.

Sobre el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se eleva la edad de mayor de 25 a mayor a 30 años; se exige la patente de ejercicio, gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional con pena privativa de libertad.
Tomando en cuenta la relevancia y complejidad de las funciones a cargo del Presidente de la Junta, estimo se debería exigirse una mayor edad, pues ya se puso de moda quebrantar el sentido común para abrir el paso a los "hijitos de papá" en detrimento de la función pública; lo de buena reputación es un concepto subjetivo que se puede prestar a múltiples interpretaciones, pero debemos inclinarnos por una interpretación lo más objetiva de la misma, asentada en la capacidad profesional, eficiencia en el trabajo y honestidad en su desarrollo profesional.; estimo que la comisión de un o varios delitos intencionales sin importar si la persona se hace acreedor o no a pena privativa de libertad debe ser un obstáculo insalvable para desempeñar este cargo que debe ser sinónimo de rectitud y apego a derecho.

Artículo 614 y 617. El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá a su cargo la expedición del Reglamento Interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera aplicable a los servidores públicos de la Junta y, el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales. En el ámbito de las Juntas debería haber algo equivalente al Consejo de la Judicatura Federal, que con mayor ámbito de imparcialidad e independencia se encargue de la vigilancia de la aplicación de estos dos últimos reglamentos, pues de lo contrario todo huele a caminos de corrupción, parcialidad y tráfico de influencias. En complemento de lo anterior, se señala que será el Presidente de la Junta quien someta al pleno el reglamento del servicio profesional de carrera. ¡La Junta que debe ser la primera en velar por la

legalidad, autorizada a emitir este último reglamento que debe emitir el Presidente de la República en apego a la fracción I del artículo 89 Constitucional.

Se reduce el quórum necesario para que sesione el pleno. De las dos terceras partes a la mayoría de los representantes de los trabajadores y patrones y, como ya antes lo señalamos, ya no se requerirá la presencia de los representantes de los factores de la producción que radiquen fuera del Distrito Federal. Estos últimos podrán participar como invitados o formular sus propuestas por escrito. Todo esto con el fin de que el Pleno tenga más operatividad y se reúna más seguido a fin de atender sus tareas con mayor eficiencia, incluso se podrían hacer valer argumentos de tipo financiero. Pero insisto que me parece un exceso la separación del pleno de los representantes de provincia, deberían buscarse la forma de integrarlos para un mayor respeto de nuestro federalismo y el enriquecimiento que se obtiene de un intercambio más amplio: para ciertos asuntos de relevancia, en asuntos que afecten tal o cual entidad o región, o inclusive pensar en su integración mediante el uso de las modernas tecnologías que permiten una interacción simultánea a larga distancia.

Artículos 618 y 620. Estimo apropiado el que los Presidentes de las Juntas Especiales estén sujetos a procedimientos de evaluación, no sólo porque permitirá la capacitación y actualización constantes de estos funcionarios, sino para un mayor rendimiento del trabajo de las Juntas, tato en cantidad como en calidad, hacia una justicia pronta y expedita. Sin embargo, deben tomarse las precauciones legales procedentes para que no se use como pretexto para presionar o remover a los Presidentes honestos, o que en general no se sometan a cierta línea política. Debe ser un medio de superación no de control menos de represión.

Se establece destacadamente que el Presidente de la Junta Especial tendrá voto de calidad, lo cual es inapropiado ya que la integración tripartita de la Junta implica la igualdad de las tres partes que la integran, ninguno por sí mismo tiene preeminencia sobre los otros. Es más ortodoxo el texto actual que señala que los votos de los ausentes s sumarán al del Presidente.

Las percepciones de los Presidentes de las Juntas Locales, ya no serán estrictamente las que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia, sino conforme a las disposiciones legales aplicables.
En suma, que serán los presupuestos de cada Estado en donde se establecerán las percepciones de estos funcionarios. ¿Motivo? Que algunos de los Presidentes de las Juntas Locales han abusado de su cargo y perciben ingresos muy onerosos para el pueblo que rebasan con mucho las percepciones del Presidente del Tribunal Superior de Justicia, este tope ya no les es suficiente. Por tanto debe reprobarse esta reforma. Debemos recobrar la esencia de la justicia como servicio y compromiso sociales. El neoliberalismo ha metido en el mercado hasta lo más sagrado, todo tiene un precio, se compra y se vende, es decir, ha desaparecido la dignidad.

Artículo 625, 627-A y 627-C. Se adicionan como personal de las Juntas, los funcionarios conciliadores y a los secretarios auxiliares. Será el Secretario de STPS, los gobernadores y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal los que determinarán el número de personas asignadas a cada Junta Especial. Esto último debe estar guiado por las necesidades de una justicia pronta y expedita, no por mera mezquindad económica o chambismo con fines políticos, cuya omisión es causa de muchos otros males sociales.

Los funcionarios conciliadores son servidores públicos especializados en la actividad o función conciliadora. Ya que durante el procedimiento laboral y hasta antes del laudo, las Juntas tendrán obligación de promover entre las partes soluciones conciliatorias. Mismas, como ya se sabe, que una vez ratificadas y aprobadas por las Juntas producirán efecto de laudo ejecutoriado. Sin embargo, tanto por razones de agilidad como porque no siempre habrá funcionarios conciliadores suficientes, también podrán prestar el servicio público de la conciliación los propios integrantes de la Junta y su personal jurídico. Bienvenida sea la conciliación siempre que sea un medio de tutela a los trabajadores, y no un medio de desconocerles sus derechos o aún más de engañarles o presionarles. ¡Jamás conciliación a toda costa! Por que también sería un medio de pretender llevar a la práctica la tesis neoliberal de la inexistencia de las clases, que sólo busca desarmar al trabajador frente a la lucha unida de las clases poderosas contra el pueblo.

Los nombramientos de Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales serán de libre designación (según funciones y necesidades propias del puesto) y, podrán ser confirmados una o varias veces. Esto es una de las médulas del lodazal en que se han transformado las Juntas, por lo que es indispensable que la designación de estos funcionarios públicos se haga por examen de oposición y que máximo puedan ser confirmados por una sola vez. Así, en lo posible se paliarán los efectos corruptores y de parcialidad que deviene del juego de intereses políticos y económicos que le son propios al Poder Ejecutivo en cuya esfera radica esta instancia de justicia.

En cuanto a las faltas de los Presidentes de las Juntas Especiales, se adicionan con la relativa al incumplimiento de los procesos, métodos y mecanismo de evaluación del desempeño y de sus obligaciones establecidas en el Reglamento de la Junta. Ojalá que se apliquen con oportunidad las sanciones procedentes, y no queden estas faltas como meras declaraciones, negociables por el tráfico de influencias o la corrupción. En compensación con lo anterior, que las evaluaciones se hagan con objetividad, imparcialidad y profesionalismo.

Representantes de los trabajadores y de los patrones en las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje y en las juntas de conciliación permanentes

Requisitos para los representantes de los trabajadores y patrones). Tener título de abogado o licenciado en derecho y cédula profesional y gozar de buena reputación. A falta de aquél obtener constancia de capacitación en materia laboral.

Para los trabajadores, esto equivale a que se suprime su representación, la que deben delegar en abogados más o menos alejados de sus intereses, como si el ser licenciados en derecho fuera garantía de eficaz defensa del derecho laboral y derechos de los trabajadores. Como si también no se recordara que el Derecho Laboral ha sido por excelencia creación de los propios obreros, comenzando por los contratos colectivos de trabajo y, el propio artículo 123 Constitucional.
Por otro lado, insisto, que lo de buena reputación es un concepto subjetivo que huele a manipulación, discriminación y moralismos ajenos al Derecho Laboral.

Finalmente, lo de la capacitación en materia laboral, recordemos que es poco común que en las empresas se dé tal capacitación, el patrón busca que el trabajador ignore sus derechos y defensa, lo que facilita su explotación. Los sindicatos charros, menos aún darán tal formación.

Derecho Procesal Laboral

La esencia del proceso laboral del PRD, parte de la sustitución de las juntas de conciliación y arbitraje, por jueces laborales. La iniciativa preferente, mantiene a las juntas de conciliación y arbitraje, además supuestamente agiliza el proceso laboral, pero no es así: empezando, porque el proceso ordinario en lugar de constar de una sola audiencia, es dividido en tres: a) audiencia de conciliación, demanda y excepciones ;b) audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas; y, c) Audiencia de desahogo de pruebas. Por otra parte, para la ejecución de los laudos, se dan 15 días en lugar de las 72 horas actuales. Se dan a las partes diversos términos relacionados con la certificación de las pruebas desahogadas (artículo 885), por citar algunas.

Como sucede con los representantes de los trabajadores, se exige el título de abogado y cédula profesional, o ser pasantes a los abogados patrones o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas; igual tratándose de los apoderados de los sindicatos. Con esto ante todo se busca golpear otra vez a los trabajadores quienes muchas veces se hacen defender por algún funcionario de su sindicato, o algún otro práctico del Derecho Laboral; no sólo se desconoce a los autodidactas que se forman en la misma lucha de los trabajadores y, a lo que suman su compromiso de clase, burocratizándose, formalizándose, alejándose la defensa en el procedimiento laboral. Al neoliberal no le cabe en la cabeza que un obrero producto de su lucha sea igual o más capaz que un abogado titulado. De paso se trata de quitar todo resabio de la lucha de clases. Y obviamente dificultar la defensa de la clase trabajadora. Quitar poder al pueblo.

En lugar de esto, en la LFT debiera haber un capítulo especial para la formación de defensores populares laborales, para fortalecer con algunas bases teóricas a los autodidactas del pueblo. Extendiéndoseles las constancias correspondiente.

Artículo 711 y 718. En el mismo objetivo urgente de agilizar los procedimientos laborales, a diferencia de la se profundiza el mandato del artículo 711, en el sentido de que en tanto se tramita la excusa el procedimiento no se suspenderá. Igualmente, se mantiene la disposición de que la audiencia o diligencia iniciada en día y hora hábil podrá continuarse, debiéndose hacerse constar la razón de la suspensión. Desafortunadamente se suprime una adición de una versión anterior de la iniciativa de derecha, que estimo apropiada para efectos de una justicia expedita: "El funcionario responsable de la audiencia o diligencia que omita señalar la fecha y hora para la continuación de la audiencia será destituido del cargo". El establecimiento de responsabilidades individualizadas fortalece el sentido de responsabilidad de las personas. La misma sanción debería ser procedente, cuando se incumplan los términos legales para fijar las audiencias, pues ya se hizo moda en las Juntas fijar audiencias a plazos inconcebibles (seis meses, ocho meses o años), lo que además de pisotear a la garantía individual a una justicia expedita, se usa como chicanada para imposibilitar la defensa de los derechos de los trabajadores

Acertadamente se busca meter los procedimientos laborales en la agilidad que permite el uso de nuevas tecnologías, concretamente señala que los Plenos de la Junta Federal y las Locales, podrán acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas, incluidas las necesarias para la consulta y actuación de las partes.
El podrán choca con las exigencias de la realidad, por lo que debe ser sustituido por un deberán impulsar tales tecnologías. El podrá va de la mano de la falta de recursos presupuestales, capacitación de servidores públicos y de los propios factores de la producción a los que se les debería poner a su disposición personal capacitado y equipo de cómputo; tal y como sucedió y sucede en el IMSS. En tal virtud, en una iniciativa que realmente busque una justicia expedita y más transparente se deberán poner al servicio de la generalización de estas tecnologías los recursos económicos necesarios; y no dejar el planteamiento como un buen deseo, hecho ante todo con fines políticos.
Lo último es que se deberá conciliar la agilidad con la seguridad jurídica para las partes.

Primera notificación personal. Se prevé que si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona con vinculada al demandado que se encuentre en la casa o loca; lo de vinculación es un concepto subjetivo que busca dificultar la notificación. En una iniciativa anterior, se exigía que la persona que recibiera el citatorio trabajara en la casa o local. Lo cual es una verdadera tontería y hecha con el ánimo igualmente de dificultar aún más la notificación de la demanda al patrón, ya que en la casa del demandado será excepción que la persona que reciba la notificación trabaje en la misma; lo que llevaría a que la esposa, hijos o algún familiar no pudiera recibirla por no prestar sus servicios en la misma. Igual en el centro de trabajo.
Sin embargo, aún es inapropiada la propuesta de de la iniciativa preferente, pues el notificador deberá constatar que la persona que recibe la notificación está vinculada al demandado. Por tanto, ante la realidad de lo hechos, es más adecuado el texto vigente de la LFT.
En una versión anterior, se señalaba, en el último Párrafo de este precepto que si se declaraba la nulidad de notificaciones, se impondría al actuario una medida disciplinaria, y si reincidía sería destituido. La inconformidad de los trabajadores de las Juntas, hizo que se suprimiera este agregado.

Continuidad del proceso y caducidad. En apoyo al mandato para que los Presidentes de las Juntas y auxiliares cuiden que los juicios no queden inactivos. Se precisa que de lo contrario se harán acreedores a las sanciones conforme a las leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.
Es indispensable hacer todo lo necesario para que en materia laboral se haga realidad la garantía a una justicia expedita, por lo que es insuficiente la adición de comento. Hemos propuesto que debe además surgir responsabilidad patrimonial del Estado a favor de o los afectados, debiendo garantizarse un mínimo de indemnización por este concepto.

Igualmente se reduce a la mitad el plazo para que opere la caducidad en perjuicio del trabajador, de 3 meses a sólo 45 días. Antes, de acordar la caducidad, la Junta deberá notificar personalmente (se agrega) al trabajador, también a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador si ésta patrocina al trabajador; inclusive si no lo patrocina, para el sólo efecto de que le precise al trabajador la consecuencias legales de la omisión de promoción.

Desde luego, el tiempo para que opere la caducidad es tan corto que la contraparte puede hacer chicanadas para que este plazo corra, comenzando con falsas promesas de conciliación; y respecto a la notificación personal y la intervención de la Procuraduría de mención se pueden hacer agua entre el burocratismo y las corruptelas crecientes en la Junta. Además no es posible, que en tanto al trabajador se le somete a estos 45 días, para los demás casos tal caducidad operaría en 4 meses. Cuando además sabemos que el trabajador por razones económicas suele tener dificultades para su defensa.
Es decir, debería ser improcedente la caducidad en materia de defensa de los derechos de los trabajadores, pues debe partirse que estamos frente a alimentos para la persona y su familia, por lo que por razones involuntarias se descuida el proceso. De manera análoga a la imprescriptibilidad que se demanda sobre estos derechos.

Desde luego, el tiempo para que opere la caducidad es tan corto que la contraparte puede hacer trampas para que este plazo corra, comenzando con falsas promesas de conciliación; y respecto a la notificación personal y la intervención de la Procuraduría de mención se pueden hacer agua entre el burocratismo y las corruptelas crecientes en la Junta. Además no es posible, que en tanto al trabajador se le somete a estos 45 días, para los demás casos tal caducidad operaría en 4 meses. Cuando además sabemos que el trabajador por razones económicas suele tener dificultades para su defensa.
Es decir, debería ser improcedente la caducidad en materia de defensa de los derechos de los trabajadores, pues debe partirse que estamos frente a alimentos para la persona y su familia, por lo que por razones involuntarias se descuida el proceso. De manera análoga a la imprescriptibilidad que se demanda sobre estos derechos.

Medios de prueba. Se adiciona la fracción VIII con nuevos medios de prueba técnico-científicos como las películas, grabaciones de audio y video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación (sistemas informáticos, medios electrónicos, ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña), en general los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Desde luego se hace indispensable la admisión de estos medios de prueba, pero siempre tomando las previsiones necesarias ante su posibilidad de alteración; además de que sobre todo estarán al alcance de la parte patronal, por lo que no deben excluir o tener primacía sobre los medios tradicionales de prueba.

Artículos 784 y 804 (carga de la prueba). Se eximirá de la carga de la prueba al trabajador, además de las que se previene en el texto actual, la acreditación de la jornada de trabajo ordinario y extraordinario cuando ésta no exceda de 9 horas semanales y, el aguinaldo. Y bien, no hay motivo para que la prueba del tiempo extraordinario de más de 9 horas semanales quede a cargo del trabajador ya que el patrón en estos casos debe contar con la documental relativa extendida al trabajador para su prestación, tarjetas chocadoras, etcétera.
Conforme a la propuesta de que el patrón puede dar el aviso de despido a su voluntad al trabajador o por conducto de la Junta, se reforma la fracción VI para referir que el patrón debe presentar la constancia de haber dado el aviso de despido, tanto si se entregó al trabajador como por conducto de la Junta. Lo cual es lógico.
Igualmente, queda a cargo del patrón la acreditación del pago de las aportaciones al IMSS y al SAR. No sin dejar de destacar que el SAR es comprensivo tanto del Infonavit como del IMSS en su parte relativa al seguro de retiro, cesantía y vejez. Por lo que aquí encontramos un error técnico.

Se señala que la pérdida o destrucción de los documentos por caso fortuito o fuerza mayor no releva al patrón de probar su dicho por otros medios. Esta excepción es inadecuadamente limitada, pues sin importar la causa, la carga de la prueba debe quedar a cargo del patrón, dentro de lo cual está inclusive la desaparición intencional de los documentos por parte del patrón.

En armonía con lo anterior, el artículo 804 adiciona su fracción IV, para establecer la obligación patronal de conservar los documentos relativos a pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social.
Se señalan los requisitos que deben cubrirse por la persona que pretende justificar su inasistencia a la Junta, incluidos los requisitos de los certificados médicos, en su caso, que son los que en la práctica se exigen ya respecto a este documento y por cierto han sido conformados por las autoridades de amparo. Además se precisa, algo que no era estrictamente indispensable, que estos formalismos igualmente se aplicará para los casos de reconocimiento de contenido y firma de un documento o para rendir testimonio.

Sin embargo, lo que merece un comentario, es el agregado de que cuando por dos ocasiones no asista el absolvente o testigo, la Junta podrá ordenar que el Secretario se traslade al lugar donde esté el imposibilitado, de manera que si no lo encuentra se le declarará confeso, reconocidos los documentos o desierta la prueba. Sin embargo no toda imposibilidad para el desahogo de la prueba exige reposo absoluto, pensemos en una persona que esté afónica, o en una persona con crisis nerviosa que por el contrario necesita deambular en algún lugar que lo relaje. Por tanto esta disposición que busca evitar fraudes procesales debe admitir excepciones y no ser tan tajante.

Prueba confesional. Se eleva como obligación legal la identificación del absolvente con credencial de elector u otro documento oficial. Esto resulta elemental.

Testimonial. Está en contradicción el artículo 813 fracción I con el artículo 815, fracción X, pues el primero señala que se admitirán 5 testigos por cada hecho, mientras el segundo habla de sólo 3 testigos. Así de seria es esta iniciativa preferente

La Junta citará a los testigos a petición de las partes, apercibidos de que de no presentarse se hará uso de la fuerza pública (antes se hacia referencia a la policía).Este cambio que aparece en otros preceptos es sumamente peligroso, pues parece legalizar la participación de las fuerzas armadas en materia laboral, como ha sucedido en diversos conflictos laborales, comenzando por Cananea, Sonora.

Conforme al texto actual, la Junta nombrará peritos al trabajador, cuando este omitiera hacer el nombramiento, si el designado no comparece y, a solicitud del trabajador por carecer al efecto de los recursos económicos.
Pues bien en la iniciativa preferente, se omiten las dos primeras posibilidades, partiendo de una mentirosa igualdad entre las partes. Pues conforme al neoliberalismo es parcialidad toda conducta que la Junta desarrrolle de oficio en tutela de los derechos mínimos de los trabajadores. Estos señores que hacen estas propuestas niegan de manera íntegra la esencia del Derecho Laboral, es decir la tutela de la parte más débil de la relación económica-jurídica; no sólo en la parte sustantiva sino también procesal de la LFT. Además se agrega que tal solicitud deberá hacerla el trabajador "bajo protesta de

decir verdad", para proceder en su contra penalmente, en su caso. Esto es meter al Derecho Penal por todas las rendijas y puertas posibles, desnaturalizando igualmente al Derecho Laboral. Se podría decir que es la manera de que este tipo de pruebas no se usen como treta para prolongar el proceso, pero en realidad la causa de fondo de la tardanza no es que el trabajador haga este tipo de solicitudes, sino que el Estado no atiende oportunamente las solicitudes de peritos, esto es lo que debe combatirse y, no dificultar el derecho del trabajador a recibir justicia.

Artículo 826 bis. Se le hace un agregado, que puede ser usado para intimidar, sobre todo a los peritos ofrecidos por el trabajador.

Artículos 836-A, 836- B y 836-C. Se hace referencia a que las personas que ofrezcan como prueba elementos técnico-científicos como videos, sistemas de informática y demás, deberán proporcionar a la Junta, por el tiempo indispensable para su desahogo, los instrumentos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de las mismas. Si bien esto es correcto en principio, pone de manifiesto el atraso tecnológico de la Junta que es uno de los estorbos principales para que opere con mayor agilidad en el desempeño de sus atribuciones. Además el sometimiento de la Junta a aparatos y quizás personal capacitados ajenos, puede perjudicar la transparencia de la Justicia por ella impartida.
Tratándose de la parte trabajadora, si los instrumentos no están a su alcance, la Junta a su solicitud debiera obtener los mismos. Por otro lado no se hace referencia a que la falta de los aparatos necesarios conllevará la deserción de la prueba.

Igualmente, para su desahogo o valoración, se dan las especificaciones técnicas que deben cubrir los diversos tipos de firmas electrónicas, igualmente la conceptuación de certificado, destinatario, emisor, documento digital, etcétera.

En cuanto al Desahogo de la prueba de medios electrónicos: la Junta designará los peritos requeridos en informática forense, para que determinen si la información se encuentra como fue generada desde el primer momento. Estimo, como este tipo de pruebas será cada vez más común, que la Junta debe apoyarse por excepción en peritos externos, ya que de lo contrario aumentará la inversión necesaria de tiempo y dinero. La parte que tenga en su poder este tipo de pruebas deberá ponerla a disposición de los peritos designados, con el apercibimiento de que se decretará la deserción de la prueba si el oferente no pone los medios necesarios para el dictamen, o bien de que se presumirán ciertos los hechos que exprese el oferente, si la contraparte no entrega estas pobranzas.

Procedimiento ordinario laboral. Actualmente sólo hay una audiencia. Ahora se fractura en tres: Audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Lo que dilatará el procedimiento.

Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas
Ofrecidas las pruebas por cada una de las partes, podrán ofrecer nuevas pruebas, como ya sucede en la práctica, en relación a las ofrecidas por la contraparte y para justificar las objeciones vertidas respecto a las mismas. Pero indebidamente se suprime el derecho del trabajador de ofrecer nuevas pruebas en relación a hechos nuevos que contenga la demanda.

Además la Junta no deberá resolver en el acto sobre las pruebas que admite y deseche, sino que podrá resolver dentro de los 5 días siguientes. Lo cual es inadecuado, ya que en ese lapso puede haber presiones indebidas sobre la Junta para que dicte su resolución en tal o cual sentido; además se vuelve a rechazar la responsabilidad personal del servidor público que no cumpla con los términos antes señalados.

Audiencia de desahogo.
En cuanto al desahogo de las pruebas se modifica la fracción II para que en caso de que una prueba no estuviere debidamente preparada, se señale día y hora para su desahogo dentro de los 10 días siguientes y, no como sucede en la actualidad en que la audiencia se suspende y forzosamente se reanuda dentro de tales 10 días con motivo de esta sola probanza. De lo cual desprendemos, que ya no se suspende la audiencia de desahogo misma que podrá continuar. Con el subsecuente ahorro de tiempo.
Cuando las pruebas sean copias o documentos: si se trata de una autoridad quien deba remitirlos, se mantiene el texto actual; pero se prevé que cuando deba exhibirlo un tercero se dictarán medidas de apremio.
Se insiste en que cualquier persona que comparezca a desahogo de una prueba deberá identificarse con credencial de elector u otro documento oficial, de lo contrario se le darán 3 días para ello, apercibida de que en caso contrario quedarán sin efecto la declaración relativa. Se eleva a texto legal lo que ya es una práctica constante en las Juntas.

Finalmente, se otorga a las partes 2 días para formular sus alegatos por escrito. Debería ser optativo: presentar los alegatos de manera oral al concluir el desahogo de pruebas o de manera escrita a los dos días siguientes. Pues ante la carga de trabajo de los defensores, muchas veces si no se hace de manera verbal no se presentarán alegatos que en ocasiones pueden tener gran importancia.

Procedimientos Especiales. Este tipo de Procedimientos cuya esencia es la celeridad, se extiende a la nulidad de convenios celebrados dentro o fuera de juicio, prestaciones derivadas de un riesgo de trabajo que se reclamen al IMSS, otorgamiento de prestaciones de seguridad social, SAR, y aportaciones de vivienda. Igualmente se precisa la aplicación de este tipo de procedimientos en materia de habitación conforme a los artículos 151 A 153 de la LFT; finalmente para la suspensión del pago de las cuotas sindicales.

Demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo (Artículo 899-A, 899-B, 899-C). En este sentido el sindicato que quiera demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, deberá anexar al escrito de demanda: constancia certificada del registro del sindicato y de su representante legal, y de los estatutos o de la parte en que conste su objeto.

Aquí comienzan los problemas, sin embargo la fracción III del artículo 899-A, exige también la presentación de una relación firmada por los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, afiliados, con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda, al sindicato que demanda la titularidad. Con esto se evidencia a los trabajadores "revoltosos", tanto para la empresa como para el sindicato demandado, que

pueden ser víctimas de todo tipo de represiones y maltratos, incluido el despido y el ser puestos "en el índice", para no hablar de actos de violencia.

Peor aún, la fracción IV exige se exhiba una certificación de la autoridad registradora correspondiente de que los trabajadores afiliados al sindicato demandante, se encuentran en el padrón, así como la fecha de su anotación.

Esto evidentemente equivale a otro registro sindical, ya que debe ser entregada por la misma autoridad que otorga el registro o toma de nota. Por lo que la certificación nunca se dará. Con mayor razón a nivel local, en que el registro se otorga por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la cual participa la central sindical hegemónica a la que el sindicato demandante le pelea la titularidad.

Es decir, se imponen requisitos de procedibilidad, tan difícil de cumplir, que en adelante sería casi imposible cambiar de sindicato a favor de su democratización, violando de manera flagrante a la Constitución y el Convenio 87 de la OIT. Si no se cubren estos requisitos de procedibilidad, simplemente no se dará trámite a la demanda. Es obvio, que ante la parcialidad de la autoridad registradora, bastará señalar que no se cubren los requisitos, lo que al rechazar la demanda, dará tiempo a la contraparte a disolver el esfuerzo de democratización de los trabajadores. En suma, esto es equivalente a un precalificación de la huelga en materia de contratación colectiva, por lo que también es inconstitucional, desde el momento en que los trabajadores son privados de su derecho a cambiar de sindicato sin previo juicio, en abierta contradicción también a las garantías previstas en los artículos 14 y 16 de la Carta Magna.

Desahogadas todas las pruebas en el procedimiento de titularidad, la Junta dictará resolución máximo en 10 días, de lo contrario se incurrirá en responsabilidad.

Para obstaculizar aún más la demanda de titularidad, se establece que esuelta la titularidad en forma definitiva, el actor deberá esperar un año para volver a intentar el reclamo de la titularidad, contado desde la fecha en que el laudo causó estado o el actor se hubiere desistido.

Esta disposición es inconstitucional pues el derecho de acción no puede ser limitada por un plazo arbitrario. Lo que además es inusitado. Esto equivale a la imposición de una sanción por el ejercicio de un derecho.

Conflictos individuales de seguridad social. Se busca abreviar estos litigios que constituyen la inmensa mayoría de los asuntos que llegan a las Juntas. En primera se precisan los juicios individuales que serán resueltos en el marco de los procedimientos especiales de seguridad social: prestaciones en dinero o especie del régimen obligatorio del IMSS, así como las que están a cargo del Infonavit y las Afores, y los trabajadores vinculados a los beneficios de seguridad social de de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.
Debe entenderse que quedan incluidas las prestaciones derivadas de la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio, previstas en los artículos de la LSS.

Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

Artículos 902 y 906. Para dificultar la posibilidad de que los trabajadores usen el derecho de huelga con el objeto de detener a este tipo de Procedimientos, que a últimas fechas se han usado por la patronal en complicidad con la autoridad laboral para demoler las prestaciones de los contratos colectivos; se señala que para su suspensión no bastará presentar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sino se requerirá una huelga estallada.
Además, para agilizar su tramitación, en obvio beneficio de los patrones que usan este fast track contra los sindicatos, se modifica la fracción VII del artículo 906, con el objeto de forzar el rápido dictamen de los peritos (la prueba nodal en este tipo de procedimientos), o hacerlos a un lado, con la amenaza de un año de suspensión para los peritos oficiales, y para el resto se tendrá a los oferentes por desistido de la prueba pericial.

Procedimiento de huelga

Firma de un contrato colectivo. Para la celebración o firma de un contrato colectivo, el sindicato deberá anexar: constancias vigentes o copias certificadas sobre la inscripción de: directiva del sindicato; los estatutos en su parte relativa a su objeto; el padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento. Es decir, se obliga al sindicato a presentar una serie de constancias de casi imposible obtención, como requisito de procedibilidad. Con el mismo propósito se señala que, si se emplaza a huelga por violaciones al contrato colectivo o ley, se deben precisar las violaciones a tal contrato y la forma y términos de repararlas. Como si lo anterior fuera poco, el propio artículo 459, establece como causa de inexistencia de la huelga el no cumplir con los requisitos señalados al efecto en los estatutos, lo que además de ingerencia en la autonomía sindical, representa una inconstitucionalidad ya que los estatutos no deben poner más requisito que los marcado por la LFT y el artículo 123 Constitucional, además de que deja en manos de las parciales Juntas un enorme espacio para sus arbitrarias interpretaciones.
Artículos 923, 924 y 931. En primera se establece que la Junta deberá notificar al promoverte, de manera inmediata y por escrito, la certificación sobre la existencia de un contrato colectivo ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, caso de que este sea el objeto de la huelga, el incumplimiento de los requisitos del artículo 920, o si el promoverte no es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley (artículo 923). Es decir, se mantiene esta precalificación de la huelga, con un obstáculo más: la demostración de que los trabajadores afiliados al sindicato reencuentran laborando en la empresa a la que se pretende emplazar.

Se precisa que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga se deberá suspender la ejecución de toda sentencia, lo cual es menos amplio que el texto actual que habla de "toda ejecución de sentencia alguna"(de cualquier materia y cualquier aspecto encaminado a tal ejecución). Además el texto actual prohíbe todo "embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento sobre los bienes de la empresa ni secuestrar bienes", en la iniciativa preferente: "tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en bienes propiedad de la empresa o establecimiento". Se abre la puerta para que se saqueen los bienes afectos al conflicto de huelga.

Lo anterior es confirmado por el último párrafo del artículo 924, que establece el derecho de los tercero propietarios para que en vía incidental acrediten la legítima propiedad de bienes afectos a la huelga y, la Junta tomará las medidas necesarias para restituirles la propiedad de los mismos. Esto se puede prestar a multitud de chicanadas para despojar a los trabajadores de bienes afectos a la huelga, igualmente para anular el ejercicio de este derecho.

En cuanto al Recuento, se establecen normas absolutamente insuficientes para garantizar que la voluntad de los trabajadores se exprese sin coacción alguna: nada se habla sobre la neutralidad del lugar, no se amplía el lapso durante el cual los trabajadores despedidos, antes y después de la presentación del escrito de emplazamiento, se considerarán trabajadores de la empresa, son insuficientes las medidas para la debida identificación de los trabajadores que acudan al recuento, no se garantiza un voto libre, directo y secreto. Etcétera.

Aquí se detalla el procedimiento y efectos de inconstitucional "arbitraje obligatorio" de la huelga, que ya comentamos antes.

Procedimientos de ejecución
Se amplía indebidamente el término de ejecución de los laudos de 72 horas a 15 días.

Artículos 966 y 968 . Se mantiene la preferencia del embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior, sobre los practicados por autoridades distintas de las Juntas. Siempre y cuando dicho embargo se practique antes de que se finque el remate. Sin embargo, versiones anteriores de la iniciativa preferente, en franca reducción de la tutela de los derechos de los trabajadores suprimian los dos últimos párrafos de esta fracción II del artículo 966.
El primer párrafo ordena al Presidente Ejecuto, que cuando sepa de la existencia de un embargo, informará a la autoridad que lo practicó sobre la preferencia de los créditos del trabajo. Esto evitará que se llegue en su caso a una indebida fincación del remate, en perjuicio de los derechos de los trabajadores.
Peor, aún se pretendía suprimir lo relativo a que las cuestiones de preferencia se tramitarán ante la Junta que conoce del negocio. En franca preferencia competencional de la autoridad laboral, quien para el caso llevará el procedimiento relativo conforme a la normativa que regula el proceso laboral.

El proveído del remate se publicará en el boletín laboral, en concordancia a la existencia actual de éste, o en los estrados de la Junta.

En la fracción primera, del inciso A, del artículo 968, se precisa que si el Presidente ejecutor se percata de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, podrá ordenar se practique otro avalúo, previo razonamiento que justifique este extremo. Las partes deberán estar vigilantes para que no se use esta facultad con parcialidad, o por tráfico de influencias para la adquisición de los bienes por persona interesada. Se entiende que esta atribución se deberá usar por una sola vez.
Los neoliberales siempre se han quejado del papel activo a favor de los trabajadores; ahora tal activismo lo pone la iniciativa preferente a favor de los patrones. Según hemos visto en varias disposiciones procesales ya analizadas.

Se omite la referencia a las juntas de conciliación, toda vez que se suprimen

Procedimientos paraprocesales o voluntarios

Aprobación y ratificación de los convenios
Se suprime la referencia de las juntas de conciliación
Trámite para la notificación del aviso de despido: a lo ya dicho al comentar el artículo 47 LFT, se profundiza aún más la indefensión del trabajador, al suprimirse en este artículo 991 la necesidad de que el actuario levante una acta circunstanciada de esta diligencia.

Responsabilidades y sanciones

Éstas no son solución de fondo, en tanto no se atiendan todos los problemas de carácter social, económico, y de justicia, referidos a lo largo de este Dictamen:

Artículo 992. Se uniforma la base para el cálculo de las multas al salario mínimo general vigente en el Distrito Federal y, ya no conforme al área geográfica relativa, lo que en la mayoría de los casos se traduce en un incremento del monto de estas sanciones administrativas. Además se establecen los criterios para la individualización de estas sanciones entre el mínimo y máximo de su monto: carácter intencional o no de la acción u omisión, la gravedad de la infracción, la capacidad económica del infractor, la reincidencia. Esta es comprensiva de cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometida en los 2 años siguientes (plazo amplio) a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción anterior. Salvo que ésta haya sido desvirtuada.

Además si por un solo acto u omisión se afecta a varios trabajadores: se impondrá sanción por cada uno de ellos; o bien si se incurre en varias infracciones, se aplicarán las sanciones aplicables a cada una de ellas.

A los trabajadores, máximo podrá imponérseles como sanción administrativa el salario o jornal de un día, esto, como sabemos en apego la constitución.

En general se incrementa el número de salarios mínimos generales aplicables a las infracciones. Baste señalar, que para las infracciones no sancionadas de manera expresa la multa iría de 50 a 5000 SMGDF; contra el monto actual que va de 3 a 315 SMGDF.

Destaca la imposición de una multa de 50 a 2500 veces el salario mínimo general para los patrones o sus representantes que exijan el certificado de ingravidez o despidan o coaccionen a una trabajadora a renunciar por estar embarazada cambio del estado civil o tener el cuidado de los hijos menores, en general esta multa se aplicará por violaciones al trabajo de las mujeres y menores.
De 250 a 5000, al patrón que cometa actos de discriminación, que realice o tolere el hostigamiento sexual, igual el acoso.
Imposición de pena corporal de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 SMG a los patrones que contraten a menores de 14 años.

Sanción administrativa, contra los patrones que hagan uso del outsourcing fraudulento; con independencia de otras responsabilidades en que incurran.

En suma, la inconstitucionalidad, y la inequidad, tanto en forma como en fondo, son las características de esta iniciativa preferente en materia laboral. Sobre todo, la vía parlamentaria de la iniciativa preferente, obstaculiza de manera profunda el deber de escuchar a todos los interesados respecto a tema tan debatido, completo y trascendente, comenzando por los factores de la producción, igualmente el construir los acuerdos necesarios al interior de la Cámara de Diputados, en el marco del respeto a los derechos de los trabajadores.

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Previsión Social, somete a consideración del pleno de la Cámara de Diputados el siguiente

Proyecto de Acuerdo

Primero. Se desecha la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, trámite preferente presentada por el Felipe Calderón Hinojosa, Titular del Ejecutivo Federal, el primero de septiembre de 2012.

Segundo. Archívese como total y definitivamente concluido.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 26 de septiembre de 2012

Dip. Martí Batres Guadarrama.-Secretario

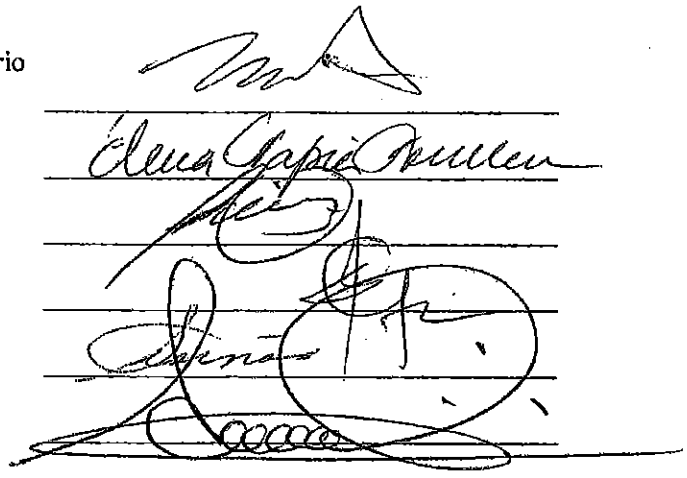
Dip. Margarita Elena Tapia Fonllem

Dip. Silvano Blanco Deaquino

Dip. Valentín González Bautista

Dip. María del Socorro Ceseñas Chapa

Dip. Alejandro Carbajal González



Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXII Legislatura

Junta de Coordinación Política

Diputados: Luis Alberto Villarreal García, PAN, presidente; Manlio Fabio Beltrones Rivera, PRI; Silvano Aureoles Conejo, PRD; Arturo Escobar y Vega, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Ricardo Monreal Ávila, MOVIMIENTO CIUDADANO; Lucila Garfias Gutiérrez, NUEVA ALIANZA.

Mesa Directiva

Diputados: Presidente, Jesús Murillo Karam; vicepresidentes, Francisco Agustín Arroyo Vieyra, PRI; José González Morfín, PAN; Aleida Alavez Ruiz, PRD; secretarios, Tanya Rellstab Carreto, PRI; Xavier Azuara Zúñiga, PAN; Ángel Cedillo Hernández, PRD; Javier Orozco Gómez, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Merilyn Gómez Pozos, MOVIMIENTO CIUDADANO; Fernando Bribiesca Sahagún, Nueva Alianza.

Secretaría General

Secretaría de Servicios Parlamentarios

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica: http://gaceta.diputados.gob.mx/**