



La Situación del Trabajo en México ha sido editada dos veces (2003 y 2006) con gran éxito editorial se convirtió en una obra de referencia no solo por las temáticas contenidas sino por la calidad de los redactores. Se trataría de editar la tercera versión (2012) en un marco de gran crisis financiera y económica. Es decir, el eje común de la reflexión durante la crisis actual, iniciada en el 2008 que se reflejará en series en el tiempo y en que medida la crisis se acuñó también en el ámbito interno de la Economía Mexicana, antes del 2008, además de sus innegables componentes internacionales o bien como estos componentes internacionales interiorizados en la Economía mexicana contribuyeron a desencadenar la crisis.

La segunda consideración con respecto de las ediciones anteriores es la conveniencia de dar mayor importancia a los principales conflictos laborales y sindicales que se han desarrollado en los últimos años, cuyo tratamiento más adecuado no sería a través de las cifras sino el análisis cualitativo con uso de entrevistas, noticias periodísticas, junto a los números necesarios del sector (por ejemplo de las huelgas mineras no solo importa el número de trabajadores, o de secciones del sindicato sino el análisis cualitativo del desenvolvimiento del conflicto).

La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis

**Enrique de la Garza
(Coordinador)**

La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis



www.plazayvaldes.com

P Y V

La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis

**Enrique de la Garza Toledo
(coordinador)**



Primera edición: octubre 2012

D. R. © Enrique de la Garza Toledo

© Plaza y Valdés S. A. de C. V.
Manuel María Contreras 73. Col. San Rafael
06470 México, D. F. Teléfono: 5097 20 70
editorial@plazayvaldes.com
www.plazayvaldes.com

Plaza y Valdés Editores
Calle Murcia, 2. Colonia de los Ángeles
Pozuelo de Alarcón 28223, Madrid, España
Teléfono: 91 862 52 89
madrid@plazayvaldes.com
www.plazayvaldes.es

Corrección de Estilo: Alejandro Suverza
Formación Tipográfica: Eduardo Olguín Molina

ISBN:

Impreso en México / *Printed in México*

Contenido

I. Los nuevos escenarios de la crisis, por una salida social

Los nuevos escenarios económicos de la crisis 15
Etelberto Ortiz

II. El mercado de trabajo

Crisis, empleo y pobreza..... 41
Araceli Damián
La situación del empleo en la crisis en México 65
Regina M.A. Galhardi de Pujalt
La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)..... 91
Brígida García Guzmán
Sector Informal en México visto bajo el esquema conceptual
OIT-Grupo de DELHI..... 119
Rodrigo Negrete Prieto
Los dilemas de la integración laboral juvenil en tiempos de crisis 155
Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira
La manufactura en crisis y en la crisis 193
Enrique de la Garza Toledo
La industria automotriz en México (2008-2010) de la crisis
al afianzamiento regional estratégico 247
Alejandro Covarrubias V.
Los migrantes mexicanos en la crisis 289
Fernando Herrera Lima

El mercado de trabajo de los trabajadores de la educación 313
Juan Manuel Hernández, Ignacio Llamas y Nora Garro

Condiciones de trabajo y organización en algunas ocupaciones “atípicas”:
Call centers, Wal mart, Macdonald’s, extras de televisión,
ambulantes del centro histórico, vagoneros, tianguistas,
microbuseros, taxistas, metrobuseros 345
*Inés Montarcé, Juan Hernández, Gustavo Garabito, Azucena Feregrino,
Miguel Angel Olivo, Sandra Ruiz, José Luis Gayosso, Carlos León,
Leticia Pogliaghi, Carlos Martínez (miembros del proyecto y grupo
de investigación sobre el trabajo atípico, CESTA de la UAMI)*

III. Relaciones Laborales y Conflictos Sindicales

Los proyectos de Reforma Laboral a mayo del 2011 397
Enrique de la Garza
La polémica acerca de la tasa de afiliación sindical revisada al 2010 453
Enrique de la Garza Toledo
La Contratación Colectiva de Protección Patronal (CCPP) 473
Alfonso Bouzas O., Oliver Reyes y Mario Vega H.
The Struggle of the National Mine, Metal and Steel
Workers Union of the Mexican Republic..... 501
Benjamin Davies
Ese calvario llamado pasta de conchos..... 515
Carlos Rodríguez Rivera/CEREAL
La construcción conflictiva del SNTE..... 529
Marco A. Leyva Piña y Javier Rodríguez Lagunas
Presente y futuro de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) 569
Jorge Robles
El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) en la coyuntura
de la crisis 605
Edgar Belmont
El nuevo sindicalismo blanco..... 639
Pedro S. Villegas Rojas

IV. La reestructuración de las empresas y el empresariado

Las asociaciones empresariales y el estado panista..... 661
Matilde Luna
Reestructuración del empresariado y de las grandes corporaciones..... 697
Marcela Hernández Romo
Corporaciones multinacionales y prácticas de empleo en México..... 731
Graciela Bensusan y Jorge Carrillo

Los proyectos de Reforma Laboral a mayo del 2011

Enrique de la Garza Toledo

Introducción

Históricamente, el Derecho Laboral en lo que concierne a los Códigos del Trabajo nació con plenitud a principios del siglo xx en un contexto capitalista escasamente regulado, aunque en siglos anteriores hubo antecedentes parciales. El derecho laboral fue consecuencia del desarrollo capitalista, específicamente del crecimiento en el número de asalariados del capital en condiciones fabriles (maquinismo) y de la conflictividad social y política que lo acompañó a raíz de la agudización de “la situación social” o precarización extrema de la clase obrera con amplia arbitrariedad empresarial. Estos fenómenos eran propios del capitalismo liberal, terreno en el que aparecieron los primeros sindicatos, partidos e intentos revolucionarios del naciente proletariado.

El Derecho Laboral no fue resultado de la iniciativa espontánea o humanitaria de los patronos, sino del empuje de ese naciente movimiento obrero. Su objetivo no fue equilibrar oferta y demanda de trabajo para que salario y empleo se fijaran por simples condiciones del mercado de trabajo, más bien atendió a los costos de reproducción de la mano de obra (distinción marxista entre precio de la fuerza de trabajo o salario, como costos de reproducción de la mano de obra, con respeto del valor del Trabajo como trabajo incorporado a las mercancías por la fuerza laboral durante la jornada de trabajo). La Teoría inspiradora del derecho laboral en sus orígenes no fue la Teoría Económica Neoclásica también naciente en el mismo período y que siempre ha sido crítica del Derecho Laboral, interpretado como una rigidez institucional que interferiría en la libre asignación de los factores de la producción por el mercado.

El objetivo principal del Derecho Laboral no fue el mercado de trabajo o el equilibrio entre oferta y demanda de trabajo¹ sino los derechos y obligaciones de los trabajadores ocupados y de sus patrones: condiciones de trabajo, los efectos de reestructuraciones productivas, formas de gestión de las disputas entre el capital y el trabajo, derechos colectivos de asociación, contratación y huelga. El fundamento de las demandas que llevaron a la codificación de derechos y deberes se basó en la cuestión vivencial de cuáles serían las condiciones mínimas legítimas de reproducción de los trabajadores junto al anhelo de mejorarlas. Otro supuesto fue que entre el capital y el trabajo había un conflicto estructurado, término acuñado por Edwards pero que le precedía, en cuanto a que los intereses entre estas dos partes de la relación capital-trabajo nunca podrían igualarse, por más que se acercaran a través de la negociación colectiva. En unas concepciones (Perlman) (esposos Webb), simplemente porque siempre habría la posibilidad de que entraran en contradicciones la mejoría de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros con la búsqueda de ganancia del capital. En otras, porque la existencia de la ganancia presupondría estructuralmente a la explotación (marxismo). Las tres corrientes principales del movimiento obrero en la primera parte del siglo xx (*Business Unionism*, Socialdemocracia y Comunismo-Anarquismo) de una forma o de otra, partían en sus demandas y luchas con impactos diversos en el Derecho Laboral, en el que el conflicto entre el capital y el trabajo era estructural y no podría anularse durante la vigencia de las relaciones capitalistas de producción. De estas consideraciones quedaba fuera el socialcristianismo, para el que la lucha de clases era una anomalía que podría subsanarse moralmente. Aunque también en esta concepción, como en las otras, se negó que el Trabajo fuera un simple factor de producción y un costo más en el proceso de ésta. De ahí, el planteamiento impreciso que está en muchas legislaciones en cuanto a que el Trabajo no es una mercancía. Ciertamente lo es y, a la vez, es actor social, laboral, económico, que como actor interactúa con otros (en el trabajo con mandos medios y gerencia) y, sobre todo, tiene subjetividad. En otras palabras al Trabajar se interactúa no sólo con los medios de producción, sino con otros actores y como toda interacción, conlleva significados y unos actores y otros se guían por dichos significados. Es claro que el Trabajo es en parte una Mercancía, tienen un costo, se compra y se vende como Fuerza de Trabajo y logra generar valores que encarnan en mercancías, pero no es sólo esto, sino que está en una relación laboral al mismo tiempo que en la producción. El Derecho Laboral se refiere fundamentalmente a esta relación entre el capital y el Trabajo, específicamente dentro del proceso de trabajo, aunque incluya el proceso de emplear

¹ En general en este ensayo dejaremos de lado la distinción entre Trabajo y Fuerza de Trabajo y hablaremos simplemente del Trabajo, esto en aras de ser mejor entendidos.

y desemplear, así como a las instituciones que regulan el conflicto entre capital y trabajo. En cuanto a la relación laboral es básicamente entre dos partes con relación a la producción (también la circulación) que tienen diferentes funciones, pero cuyos intereses y formas de significar pueden diferir y entrar en conflicto. El Derecho Laboral tampoco parte del supuesto de actor racional y cultural y emocionalmente puede haber acciones ilegítimas que desencadenen el conflicto, además de cogniciones, valores morales y estéticos o cuando se violentan costumbres, tradiciones, mitos y ritos.

Actualmente el derecho laboral clásico ha sufrido fuertes embates de la visión economicista neoclásica del trabajo. El razonamiento de esta perspectiva no es complejo: economías abiertas requerirían del incremento en la competitividad (precios más bajos, mejor calidad, mejor oportunidad en los suministros del producto) y para esto habría que eliminar rigideces en la asignación del factor Trabajo. Habría que ir hacia la máxima flexibilidad en cantidad de trabajadores y su salario, de acuerdo con su propio mercado, pero sobre todo con el mercado del producto que hoy se supone más fluctuante e incierto que en el pasado anterior a los años ochenta. Lo anterior se traduciría en agilidad para achicar o expandir la planta laboral, pagar de acuerdo con productividad, se añadirían la movilidad interna dentro del proceso de trabajo y polivalencia. Una forma que sintetizaría estas formas de flexibilidad sería el *outsourcing*.

Se trata de la flexibilización del Trabajo, que, en términos de Derecho y contratación colectiva implica relación laboral menos rigurosa. Objetivos de la oleada de flexibilización, iniciada con amplitud en el mundo, hacia los años ochenta han sido: disminuir los costos laborales (salarios, prestaciones, gastos de seguridad social), pero también, en cuanto a la relación laboral, lograr mayor eficiencia de los ya empleados y minimizar la ingerencia de las organizaciones de los trabajadores que pueden “romper el equilibrio”.

En cuanto al tema de flexibilización de la relación laboral es pertinente la diferencia entre flexibilización neoclásica y la toyotista. La primera, pone el acento en el mercado de trabajo (empleo y desempleo en cantidad, precio y calidad de la mano de obra), en tanto que la segunda, mira más al interior del proceso de trabajo, sin acentuar aquella flexibilidad numérica vinculada con el empleo y desempleo. Esta introdujo en su momento las ideas de movilidad interna, polivalencia, recalcificación, identidad y nueva cultura laboral, trabajo en equipo y sindicato de la casa. La primera se enfoca en los costos laborales y cómo disminuirlos y la segunda, añade aspectos culturales y subjetivos que entran en las relaciones laborales con la empresa y con el trabajo.

Las dos concepciones parecieran coincidir en la práctica de las empresas, pero parten de principios diferentes. La neoclásica de una concepción individualista metodológica (el actor racional calcula y decide individualmente sus acciones) y

Racionalista (la forma de decidir es por cálculo del costo beneficio). Todos los actores, sean obreros o patrones, serían interesados y calculadores que buscarían maximizar sus beneficios. Para que estos actores individualistas y calculadores tuvieran su máxima expresión —condiciones que llevarían a un óptimo económico y social— habría que suprimir rigideces de tipo institucional. Para nuestro caso, se pueden leer como rigideces los contratos colectivos y leyes laborales, aunque también en comportamientos irracionales derivados de culturas, costumbres y tradiciones. Con seriedad a nadie se le ha ocurrido el retorno al desregulado siglo XIX y no porque falten los argumentos teóricos, sino por temor a la revuelta. Se han conformado con debilitar el Derecho Laboral, desregulando al máximo las relaciones laborales o bien incrementando las prerrogativas de las empresas para decidir asuntos del Trabajo. Dentro de esta concepción, la idea de que al trabajador ya se le ha pagado con el salario lo que vale su Trabajo. Por lo tanto, no es responsabilidad de la empresa hacerse cargo de sus necesidades de salud presentes o de supervivencia al jubilarse, sino que es tarea del trabajador formar sus propios fondos.

Por el contrario, la concepción toyotista miró al interior del proceso de trabajo e incorporó elementos no individualistas como el trabajo en equipo y, sobre todo, las partes “blandas” no reducibles a costos que influyen sobre la productividad como la identidad con el trabajo y la empresa. En general, la cultura laboral.

En síntesis, el Derecho Laboral clásico surgió de la presión estructural del desarrollo capitalista, pero también de los significados, decisiones y acciones de los de abajo, que muchas veces se tradujeron en graves conflictos de clases. Con el Estado Social, el Derecho Laboral adquirió plena institucionalidad, al grado de volverse parte del funcionamiento de esta forma de Estado y del modelo económico que lo acompañó, aunque a partir de la década de los ochenta ha cambiado así como la forma de articular a los actores del Trabajo.

El Derecho Laboral no ha seguido nunca en forma mecánica al desarrollo de la economía o del Estado, porque depende además de las relaciones de fuerzas entre las clases sociales. Y también de las concepciones que guían las acciones colectivas, dentro de las que se encuentran las Teorías Legítimas en cada época, sobre todo en los campos de la economía y del propio Derecho Laboral. En la época actual es la Teoría Económica Neoclásica la que presiona a lo jurídico laboral y trata de subordinarlo. En otros momentos, ha sido el Derecho el que presionó para que la Teoría Económica siguiera rumbos más amables hacia los trabajadores, e incluso orilló para que la reestructuración tecnológica, organizacional o en las relaciones laborales, siguieran ciertos rumbos de “vía alta”.

Aun reconociendo el dominio de los neoclásicos durante el período Neoliberal en teoría económica, no por esto tendríamos que aceptar todos sus supuestos:

1. El individualismo metodológico combinado con el actor racional, puesto que hay concepciones alternativas más complejas como las teorías de la agencia.
2. No tenemos por qué asumir los conceptos de externalidades o de errores de mercado para explicar las fallas de la Teoría Económica. En contraposición, podemos plantear que las instituciones no son males que hay que soportar por motivos políticos, sino parte constituyente de las sociedades, que no hay Sociedad (que incluye a la economía) sin instituciones. En fin, que una Teoría Económica que no incorpore el juego institucional es poco realista.
3. Que hay un nuevo contexto que la mayoría no escogimos (neoliberalismo + globalización) que ejerce presiones sobre las empresas para mantenerse en el mercado, pero que no hay un sólo camino para lograr dicha competitividad. Que las determinantes de la competitividad son complejas puesto que entran relaciones internas de la empresa (tecnología, organización, relaciones laborales, calificación, culturas del trabajo y gerenciales) y externas (encadenamientos productivos y de servicios, mercado de trabajo, relaciones industriales, entorno institucional y político), así como niveles *mezzo* y macro sobre los que el control de la empresa puede ser menor (macroeconomía, relaciones entre ramas de la producción, intercambios económicos internacionales, tasa de cambio, crédito y tasa de interés). En este panorama complejo de lo que puede influir sobre la competitividad y la productividad, resulta muy simplista poner el acento sólo en el costo laboral. Es cierto que en condiciones como las de México, éste pareciera ser el camino más viable para el capital —la “vía baja” del crecimiento— considerando la abundancia de mano de obra no calificada, su debilidad organizativa por el predominio del corporativismo sindical y al haber gobiernos autoritarios *pro empresa*. A estas alturas esta vía, sintetizable en los bajos costos laborales tampoco ha sido viable para sostener un modelo industrial: como el maquilador para nuestro caso, porque este pareciera haber llegado a su límite para incrementar la productividad desde el inicio de este siglo (De la Garza, 2005). Este es el modelo industrial y de producción principal que ha privado en México durante el neoliberalismo y no ha permitido un desarrollo económico aceptable —una tasa de incremento promedio anual del (Producto Interno Bruto) PIB y del empleo, muy bajas— durante los últimos 25 años, acompañado de un crecimiento poco satisfactorio del mercado interno. Insistir en este modelo o tratar de profundizarlo, puede llevar al desastre a este país porque a partir del año 2000 ya había entrado en estancamiento o franca crisis de productividad. Esto porque sobre la productividad no sólo influyen los costos laborales y habría que buscar nuevas formas compatibles con el crecimiento de los salarios y el empleo.

El Estado Social (interventor en la economía y benefactor) funcionó desde los años treinta hasta finales de los setenta y tuvo grandes logros. El Neoliberalismo con apenas 25 años de establecido ya muestra signos de agotamiento.

En síntesis, sobre el Derecho Laboral habría que reivindicar principios muy clásicos:

1. Que el Derecho Laboral no tiene por qué seguir a determinada concepción en Teoría Económica, sobre todo cuando ésta muestra cada vez más su impertinencia.
2. Que el Derecho Laboral puede ser un parámetro para probar “vías altas” de desarrollo
3. Que el objetivo central del Derecho Laboral es que los trabajadores laboren, vivan y mueran cada vez mejor.
4. Que el Derecho Laboral no se inspira en ninguna esencia humana cristiana, sino que es una construcción social e histórica en determinadas relaciones de fuerza.
5. Que el Derecho Laboral debe partir de que en el mercado de trabajo no hay igualdad, de que el eslabón más débil es normalmente el trabajador y que, por tanto, entre obreros y patrones puede haber contradicción de intereses, aunque pudieran llegar a acuerdos parciales. La posibilidad de conflictos de intereses es endémica. La relación laboral puede ser vista como espacio de lucha y de negociación, por tanto un tema central de dichas relaciones de trabajo es cómo se toman las decisiones sobre la producción.
6. Que el Derecho Laboral no debe estancarse en cuanto a cómo concebir las formas de representación, que la figura sindical fue históricamente muy relevante, pero que otras también aparecieron hace tiempo, como los Consejos de fábrica.
7. Que el antiguo problema de la democracia en los sindicatos sigue vigente, que no se resuelve solamente con el voto secreto, universal y directo.
8. Que resulta imperioso expandir el concepto de Trabajo y de Relación Laboral, de tal forma que del Derecho Laboral sean materia los trabajadores no asalariados, los familiares, propietarios que trabajan y la definición de derechos para las zonas cada vez más grandes de “relaciones oscuras de asalaramiento” (de confianza, por comisión y por honorarios). Entrando con esto al tema del trabajo informal, en el que hay asalariados y no asalariados o no reconocidos como tales.

Los fundamentos empresariales para la reforma laboral en México

El tema de la reforma laboral en México se inició públicamente en 1988 —cuando la flexibilización de los contratos colectivos ya comenzaba— con un pronunciamiento de

la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (Concanaco) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) sobre la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales frente a la Globalización, para lograr modernizar los procesos productivos y dar confianza a los inversionistas. En 1989, el Senado hizo un foro de consulta muy incipiente sobre el tema del que no se extrajeron conclusiones: la Confederación de Trabajadores de México (CTM) se opuso a la reforma, el Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana (STRM) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) estuvieron en favor. En 1994; la Coparmex con la Concanaco y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra), hicieron una propuesta pública de reforma al candidato del Partido Revolucionario Institucional (PRI), a la presidencia de la República. En 1995 entre la Coparmex y la CTM se firmó el acuerdo por una nueva cultura laboral. En 1997, el Partido de Acción Nacional (PAN) fue el primero en definir todo un proyecto de reforma de la Ley del Trabajo, redactado por el despacho De Buen. En 1998, el PRD contribuyó en la reforma. En 2002, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) convocó a organizaciones empresariales y sindicales, incluyendo a la Unión Sindical de Trabajadores (UNT), a la llamada mesa central de decisión, de donde salió un nuevo proyecto, presentado en 2003 solamente por las organizaciones empresariales y las sindicales corporativas ante la Cámara de Senadores. Otro tanto hizo el PRD con la UNT —previa salida de la mesa central de decisión— basada en el antiguo proyecto de ese partido político. Estos proyectos nunca llegaron a las comisiones de Trabajo de las respectivas cámaras, ni mucho menos a discutirse en sus plenos.

En 2006, con el nuevo gobierno panista se activó una propuesta de la STYPS con el apoyo de abogados patronales muy conocidos y que finalmente fue adoptado por el PAN. Más adelante el PRD retomó su último proyecto, lo amplió y detalló en 2010. Por primera vez, el PRI hizo algo al respecto y en diciembre del 2010 buscó consensarlo con empresarios, PAN y STYPS con el objetivo de presentarlo por la vía rápida para su aprobación ante las cámaras. La incomprensión empresarial de algunos de los signos corporativos añejos impidió que se llegara a puerto final en el 2010, sin embargo las partes empresariales, sindicales corporativas y gubernamentales llegaron a un consenso en marzo del 2011 que conformó el “proyecto del PRI”.

Está claro que en esta larga de historia de 22 años de discusión sobre la reforma laboral ha sido el sector empresarial o quienes juegan con éste, los más interesados en dicha reforma. Ésta es la línea empresarial de la reforma apoyada por el PAN y finalmente por el PRI y los sindicatos corporativos. La otra línea “reformista” viene sobre todo del STRM a la cabeza de la UNT —aunque hay diferencias entre sus sindicatos— vinculado con el PRD.

En esta larga historia, han cambiado contenidos específicos de los proyectos o demandas, pero sólo uno se ha mantenido en la línea empresarial, se ha detallado y precisado como su punto más importante: la flexibilidad de las relaciones laborales. La argumentación no ha cambiado, excepto cuando Javier Lozano Secretario del Trabajo del ex presidente Vicente Fox, trató de combinar los argumentos empresariales tradicionales con los de la doctrina social de la iglesia católica:² la globalización y la apertura económica requieren de flexibilidad laboral para tener costos laborales más bajos y mayor productividad, que sería la base de mayor competitividad.

Hemos sostenido que la argumentación empresarial es simplista en el debate actual sobre competitividad y productividad, al menos en los aspectos siguientes:

1. Que no es lo mismo la flexibilidad neoclásica que pone el acento en los costos de la mano de obra, en el mercado de trabajo y busca desregular las leyes laborales y de seguridad social, que la toyotista que mira al interior del proceso de trabajo con una perspectiva de relaciones sociales en el trabajo.
2. Que es motivo de debate del nivel de flexibilidad que permite óptima productividad, porque en la concepción toyotista de productividad influyen sobre ésta factores blandos como la identidad y la cultura laboral y, por lo tanto, no necesariamente a mayor flexibilidad tendríamos mayor productividad. Se discute en cuál de las formas de la flexibilidad (en el empleo, salarial, funcional, a través del *outsourcing*) habría que poner el acento. Por ejemplo, la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), señaló que se ha sobrevaluado la flexibilidad externa (poder emplear y despedir con facilidad) frente a los beneficios de la interna (movilidad interna, polivalencia con recalcificación).
3. Se argumenta en abstracto sobre globalización y productividad, olvidando las características concretas del mercado de trabajo en México: 60% de los ocupados en condiciones de informalidad, sea porque trabajan en unidades económicas informales o bien en empresas registradas que no respetan sus derechos laborales: El costo laboral/costos totales en las empresas mexicanas no

² El argumento católico empieza por la igualdad entre obreros y patrones, desde el punto de vista de su esencia divina, la misma alma. Por esto deben formar una comunidad de amor en la empresa, no hay justificación para la lucha de clases. Pero el realismo del mercado impone a las empresas ser competitivas, para lo que se adoptan las recetas toyotistas –trabajo en equipo, multihabilidades y sobre todo una nueva identidad con la empresa (De la Garza, 2006).

es particularmente elevado (en 1989 en la manufactura esta proporción representaba 24.7% y en 1994 bajó a 16.9%).

4. Que en las grandes empresas formales entre 1985 y 1995 ya hubo una primera etapa de flexibilización de los contratos colectivos de trabajo, especialmente en empresas que fueron privatizadas (Bancos, FFCC, Siderurgia, Aviación, Telmex), pero también en grandes empresas que nunca fueron del Estado como las automotrices terminales y también en paraestatales como Pemex y Comisión Federal de Electricidad (CFE). Permanecían como casos anómalos no flexibilizados la Comisión de Luz y Fuerza del Centro (CLYFC) y una parte de los Contratos de Ley, de estos unos desaparecieron y otra parte de las empresas se flexibilizaron a través de los contratos singulares. Una investigación con muestra representativa de contratos colectivos de Jurisdicción Federal concluyó en los noventa que la flexibilidad del trabajo en promedio era de nivel medio y no baja (De la Garza, 2006). Los proyectos de reforma han soslayado (excepto el del PRD) que además de la Ley Federal del Trabajo (LFT) hay al menos otro régimen de relaciones laborales, el llamado Aparatado B, que regula dichas relaciones en la burocracia del Estado y en donde se concentran alrededor de casi dos millones 200 mil trabajadores.
5. Que los trabajadores amparados por Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) supuestamente serían los más protegidos, aunque algunos estudios (Bouzas, 2009) plantearon la extensión de los llamados contratos de protección y sólo 9.8% de la Población Económicamente Activa (PEA) se encontraba sindicalizada en el 2006.

El otro gran tema que apareció en el debate sobre la reforma hasta los noventa fue el de los derechos colectivos: asociación, contratación colectiva y huelga. La introducción de esos temas provocó una primera polarización entre los proyectos del PAN, con énfasis en bajar costos laborales flexibilizando y con el del PRD-UNT (con acento en democracia y libertad sindical). El proyecto reciente del PRI, como veremos, incluye flexibilización y deja de lado el tema sindical en general en aras de mantener las protecciones corporativas que da la actual Ley Federal del Trabajo.

El tema de derechos colectivos en México, muy vinculado con el de las protecciones jurídicas al corporativismo sindical, ha contaminado mucho el tema de flexibilidad-productividad. Actualmente, esta parte de la polémica tiene el nuevo componente de si sigue existiendo el corporativismo sindical, en un contexto de gobiernos panistas con sindicatos formalmente afiliados al PRI. Los que plantean la extinción del corporativismo por la apertura del sistema político, probablemente sobrevalúan el peso que tuvo el partido (PRI) como mediador entre sindicatos y Estado (subordinación

del los sindicatos al Estado). En realidad el corporativismo en México fue más de Estado que de partido, sin negar en el pasado la función electoral de estos sindicatos en el acarreo de votantes y las cuotas para los dirigentes sindicales de puestos de representación popular. Sin duda que esta función corporativa se ha debilitado. En cambio, los sindicatos (organizaciones civiles) se articularon históricamente en México con la sociedad política (Estado, en sentido restringido) principalmente como signantes de un gran pacto por el que los primeros apoyarían las políticas gubernamentales, principalmente económicas y laborales, como piezas clave para mantener la paz laboral y social, evitando que demandas obreras (salariales, en prestaciones, en empleo) rebasasen los límites establecidos por el Estado (gobierno y empresarios) que pudieran afectar la ganancia y la inversión, a cambio de garantías en el monopolio de la representación para los dirigentes corporativos. Los sindicatos corporativos actualmente siguen siendo muy importantes para garantizar la paz laboral, ahora sin la mediación del PRI y, por lo tanto, pieza clave del modelo neoliberal corporativo de relaciones de trabajo. Términos contradictorios de acuerdo con teorías dominantes, pero que han podido convivir por 25 años. De tal manera que las antiguas protecciones jurídicas para mantener el cuasimonopolio de la representación obrera en las organizaciones corporativas siguen jugando no sin contradicciones un papel importante. Es el caso del registro de los sindicatos por parte de la STYPS, que es supuestamente un asunto administrativo, pero que se ha prestado a muchos abusos en contra de sindicatos independientes. También lo es la no obligatoriedad legal en el voto universal, secreto y directo para elegir dirigentes sindicales. Lo es la falta de rendición de cuentas en las finanzas de los sindicatos por parte de los dirigentes, es el uso de la cláusulas de exclusión por separación para purgar a la oposición; es la afiliación masiva de sindicatos al PRI y es la ausencia de derechos de asociación de trabajadores de confianza, por honorarios, no asalariados, de familia, comisionistas.

Se trata, por tanto de un gran tema que el proyecto del PRI elude, lo que significa mantener las protecciones jurídicas al corporativismo. En cambio el PRD pone muchos candados a la discrecionalidad de los dirigentes sindicales y de la STYPS: derogación del Apartado B, no afiliación a partidos, registro público de sindicatos en lugar del actual registro de asociaciones de la STYPS, voto universal, secreto y directo para elegir dirigentes, anulación de la cláusula de exclusión por separación, certificación de los afiliados a los sindicatos para estallar la huelga, eliminación del tripartismo (juntas de conciliación) y su sustitución por jueces de lo laboral, derecho a la información de las finanzas de la empresa y de los sindicatos, sí al descuento de las cuotas sindicales por nómina.

El proyecto del PAN también contempla limitaciones al corporativismo, aunque en su radicalidad pudieran convertirse realmente en limitaciones a los derechos de

asociación, de contratación colectiva y de huelga, al aumentar en demasía los requisitos para estallar la huelga, en el recuento por titularidad de los CCT y al establecer el arbitraje obligatorio luego de seis meses de huelga. En cambio este proyecto coincide con el del PRD en cuanto al voto, universal, directo y secreto para elegir dirigentes, en la rendición de cuentas de los dirigentes a sus afiliados, en la información pública de los CCT, Reglamentos Internos de Trabajo (RIT), comités ejecutivos, estatutos de los sindicatos y en que no haya cláusula de exclusión por separación.

Los proyectos de reforma de la LFT al detalle

En el cuadro del apéndice de este capítulo puede verse la comparación detallada entre los tres proyectos de Ley hasta marzo del 2011.

Del análisis de los proyectos de Ley fue posible concluir que el eje principal de las reformas que plantearon el PAN y el PRI es el cómo apoyar a las empresas para disminuir sus costos laborales corrientes o aquellos derivados de conflictos obrero-patronales. En cambio, en el anteproyecto del PRI de diciembre del 2010, el eje era el trabajo de los ocupados y más apoyos a las empresas, sin muchas innovaciones, sin agresividad patronal y conservando o aumentando muchos de los derechos previos. Se trataba de un planteamiento menos empresarial que el primero, en el que también se daba importancia a la productividad, pero no se le vinculaba con flexibilidad. La propuesta definitiva del PRI de marzo del 2011, retomó aspectos proempresas importantes de la iniciativa panista que conforman un giro para acercar estos proyectos. En el del PRD el eje principal no es el mercado de trabajo o el mercado de las empresas, sino una visión clásica del Trabajo enfocada en los derechos de los asalariados. Como los otros dos anteproyectos reconoce que hay un nuevo contexto económico que conduce a la preocupación por la competitividad, pero no la vincula con la pérdida de derechos individuales como en los primeros. En cambio, lo relaciona con la necesidad de tener sindicatos más representativos con la libertad de asociación y la democracia interna en dichas organizaciones.

Las tres iniciativas plantean la formación de nuevas comisiones mixtas, que entre otras funciones estarían encargadas de fomentar el incremento de la productividad. Los anteproyectos del PAN y del PRD introducen un concepto amplio de productividad, la del PRI no la definía inicialmente, pero en su iniciativa de marzo del 2011 incluye la participación de dicha comisión mixta en el cambio de maquinaria y equipo, en la organización del trabajo y las relaciones laborales, así como en la distribución de los beneficios por aumento en la productividad a través de bonos. La propuesta fue muy similar a la del PAN. La definición del PRD es más completa porque, además de los

elementos anteriores, contempla la intervención de la comisión mixta en inversiones, tecnología, ambiente laboral, seguridad e higiene, calidad de vida y condiciones de trabajo.

En los proyectos de los tres partidos sigue la confusión entre productividad, flexibilidad y disminución del costo laboral. En la visión neoclásica, la productividad se puede definir en términos de precios:

Productividad laboral=Valor agregado en cierto periodo de tiempo/ costo laboral³

Si se mantiene constante el valor agregado, la única forma de incrementar la productividad sería disminuyendo el costo laboral, aunque la productividad también podría subir si aumenta el valor agregado. Cuando una teoría no define claramente los determinantes del valor agregado, como la tecnología, la organización, las relaciones laborales, la calificación de la mano de obra, las culturas laborales y gerenciales y los encadenamientos productivos, lo primero que puede ocurrir es que dicho valor se incremente por intensificación del desgaste físico y mental del trabajador. Lo que clásicamente se llamaría intensificación del trabajo, no equivale al concepto económico de proceso intensivo en trabajo. En la experiencia internacional a partir de la gran transformación productiva y económica iniciada en la década de los ochenta, en algunas ramas y países las empresas pueden ser competitivas basándose en el bajo costo laboral (maquila en México en los años noventa y manufactura China hasta hace pocos años), simplemente con bajos salarios, prestaciones y gastos de seguridad social se puede tener bajo costo laboral y de producción. Pero esto no se iguala a la flexibilidad del trabajo. Se puede también aumentar la productividad basándose en cambios en la organización, tecnología y con mano de obra muy calificada, como en los países nórdicos, que sin flexibilidad extremista, han conservado protecciones importantes para la mano de obra. La productividad puede aumentar sin ser incompatible con una “vía alta” que mantenga salarios, prestaciones y seguridad social elevados. El camino que cada país siga, “vías bajas” o “altas” para ganar en productividad y competitividad pueden ser exitosos desde el punto de vista de las empresas, pero no necesariamente para los trabajadores y el país en general.

En cuanto a la competitividad, el problema es todavía más complejo, porque puede mejorar a través de bajos salarios, pero también con mayor productividad sin bajar salarios, o bien por factores extraproductivos, desde macroeconómicos hasta políticos e institucionales (aranceles, subsidios, tasa de cambio). Puede haber mayor competitividad

³ Hay muchas formas equivalentes, por ejemplo, valor agregado dividido por cada hora-hombre trabajada.

sin mayor flexibilidad (una tasa de cambio favorable a las exportaciones), a través del simple costo laboral o bien tecnológicamente (en las industrias de proceso continuo ya muy automatizadas es difícil pensar que la clave fuera la flexibilización laboral siempre y que no la igualem al bajo costo del trabajo), también puede haber mayor productividad sin mayor flexibilidad (introducción de tecnología de punta). Todo depende de considerar competitividad, flexibilidad y productividad como variables complejas que tienen que ver con otras del interior de la empresa, pero también de muchas externas sobre las que el control puede no existir. El período de apertura de las economías y la globalización no se inicia si no se encuentra en una etapa madura, tan madura que ya da muestras de agotamiento y en este proceso de 25 años no a todos los países les ha dado los mismos resultados, ni en el nivel productivo han transitado por un sólo modelo (De la Garza y Neffa, 2010). Varios modelos productivos se acuñaron en México desde los años ochenta, pero sólo uno fue dominante: el modelo maquilador en la forma de manufacturas basadas en mano de obra barata, precarias protecciones laborales, baja calificación, tecnología no de punta y nuevas formas de organización del trabajo (De la Garza, 2006). Este modelo que hemos llamado Toyotista Precario⁴ durante los años noventa efectivamente hizo crecer la producción y las exportaciones, aunque su impacto en el empleo no fue tan notable. A partir del año 2000, hemos analizado (De la Garza, 2005), que es posible que el modelo maquilador haya llegado a un límite como para permitir el incremento de la productividad (crisis de productividad) debido a los raquíticos incentivos para que la mano de obra fuera más productiva, la segmentación entre concepción y ejecución, la falta de carreras ocupacionales, los bajos salarios, las prestaciones reducidas a las de ley, la abundancia de sindicatos de protección patronal, las culturas gerenciales autoritarias, los bajos bonos por productividad. Además de la no introducción de tecnología de punta y el carácter de este sector como subcontratistas de corporaciones internacionales que establecen desde afuera del país el lugar y la forma que les corresponde en sus cadenas de producción. Dos indicadores clásicos muestran el desapego de la mano de obra con respecto de la empresa: las altísimas tasas de rotación voluntaria y externas de personal en periodo de no crisis y las elevadas demandas individuales de los trabajadores en contra de las empresas. Objetivamente,

⁴ El modelo maquilador o lo que en forma más analítica hemos denominado Toyotismo Precario comprende la mayoría de la maquila registrada ante la Secretaría de Economía, pero a manera de funcionar productivamente, se extiende afuera de dicho registro. A este proceso se le puede llamar la maquilización de la manufactura e incipientemente de los servicios, en donde maquilización no se reduce a crecimiento de la maquila registrada como tal, que con la crisis se encuentra en niveles bajos, sino a un modelo de producción más que a un régimen jurídico.

durante el presente siglo se ha traducido en tasas de crecimiento negativas o de bajo nivel en la productividad en este sector.

La propuesta del PAN y la iniciativa más reciente del PRI parecieran avalar la continuación de la “vía baja” del crecimiento para salir de la crisis actual, como si anteriormente nada hubiera pasado más que un accidente en la economía norteamericana, principal consumidor de los productos mexicanos en el extranjero. Lo anterior se muestra en las propuestas de nuevas formas de contratación y en la apuesta por el desarrollo del *outsourcing*, así como en la introducción de limitaciones a los instrumentos tradicionales de resistencia de los trabajadores. Esto último sobre todo en el proyecto panista.

En cuanto al primer aspecto, la propuesta del PAN fue la primera de las tres que introdujo las formas de contratación a prueba y por capacitación (la de temporada es compartida con el PRD). La última iniciativa del PRI se copió de la del PAN y se consideró la de jornada discontinua. Además, el PAN añade un límite a la indemnización por despido en un máximo de seis meses y limita el pago de salarios caídos. La última propuesta del PRI considera en el primer caso, un máximo de un año. La propuesta panista propone además el pago por hora, niega el escalafón ciego (sólo por antigüedad), explicita la polivalencia (el PRD también), los bonos por desempeño, el ajuste de los días de descanso obligatorios y de descanso semanales, de acuerdo con las necesidades de la producción. La última iniciativa del PRI se iguala a la del PAN en estos aspectos (polivalencia, cambio de horarios de trabajo y días de descanso según necesidades de la producción) y sólo deja de lado, con respecto de la del PAN, la anulación del escalafón ciego. El PAN no propone ninguna fórmula para la elevación de los salarios mínimos, a diferencia del PRD que sugiere que estos aumenten de acuerdo con la inflación, más la productividad de la economía en el año anterior. El PRI se concreta a decir que el salario mínimo debe aumentar tomando en cuenta la inflación, pero no dice en qué medida. Aunque enuncia que los bonos formarán parte del salario, lo que implica que se pierde el concepto de salario base, desde el momento en que se pondría a fluctuar con la productividad, aunque, esto podría abrir la posibilidad de que los bonos impactaran prestaciones, pensiones y jubilaciones.

Pero creemos que el plato fuerte de las reformas del PAN y del PRI referido a la flexibilización del trabajo, es la institucionalización de la subcontratación (*outsourcing*). Su introducción no es nueva su historia es anterior al propio capitalismo, sin embargo, las empresas modernas en México hasta mediados de esta década no la habían considerado como palanca central de su competitividad. No habría que confundir el problema con la situación de la maquila, porque este es un sector subcontratado por grandes corporaciones del exterior, pero la maquila tampoco ha extendido mucho la subcontratación a otras empresas dentro del país. En países como Colombia,

Brasil, Chile y Perú, desde los años noventa la subcontratación es pieza clave de la competitividad, al grado de que llevan la delantera en el desarrollo de formas de subcontratación que en México apenas se prueban. El tema a debate con la subcontratación no es el de las labores extraordinarias o circunstanciales subcontratadas, como pudiera ser la construcción de un edificio o una campaña publicitaria, el mantenimiento de maquinaria muy especializada o la capacitación en aspectos muy específicos. Se trata de la subcontratación de labores substantivas y regulares que caracterizan a una empresa como productora de bienes o servicios. El objetivo de este tipo de subcontratación es muy claro: reducir costos laborales, desde el momento en que se ha demostrado internacionalmente que las empresas subcontratadas pagan menos, tienen menos prestaciones y protecciones para sus trabajadores. Poner énfasis en el *outsourcing* como vía de crecimiento es apostar a una de las “vías bajas”. Habría que especificar que la subcontratación puede desarrollarse en forma más o menos clásica a través de empresas terceras que realizan una parte de la transformación o la circulación con sus trabajadores dentro de sus propias instalaciones o en las de la subcontratante. El control en el proceso productivo o circulatorio de la mano de obra estaría a cargo de jefes y supervisores de la empresa subcontratada. Es el caso de las labores de vigilancia de instalaciones de las empresas cuando son subcontratadas. Pero también hay que añadir las formas nuevas de subcontratación a través de agencias de contratación de personal que contratan a los trabajadores y, por lo tanto, legalmente trabajan para estas razones sociales, pero son puestos bajo el mando de personal de la subcontratante. De tal forma que la agencia, apareciendo legalmente como patrón, es sólo un intermediario en la selección, contratación y pago de la nómina. De esta manera la agencia es parapeto de la empresa que la subcontrata en el caso de cualquier demanda laboral. La última novedad son las cooperativas de trabajo. Una cooperativa es una asociación civil, en este caso que vende trabajo. Los propietarios son los propios trabajadores y la cooperativa no tiene responsabilidad laboral, pero tampoco la empresa que le compra el trabajo. Esto pareciera muy igualitario y sin implicar explotación, pero, las cooperativas de trabajo, de acuerdo con la experiencia internacional, son muchas veces promovidas por las propias empresas como condición para dar trabajo ¡sin generar relación laboral!

En los tres proyectos se institucionaliza la subcontratación con candados diferenciados que no resuelven plenamente los problemas mencionados que conducirían a la precarización de los trabajadores en estas condiciones. En el proyecto del PAN se plantea que la subcontratante será solidaria con el cumplimiento de las obligaciones laborales de la subcontratista. No suena mal, aunque es insuficiente. Por ejemplo, si la subcontratista paga el salario mínimo e incumple esta obligación, la subcontratante

es también responsable, lo que no dice nada de la comparación entre condiciones de trabajo entre subcontrada y subcontratante. La iniciativa panista da un paso adelante al condenar la simulación de una relación laboral haciéndola pasar como civil o mercantil, como en el caso de las cooperativas de trabajo. Un defecto de esta iniciativa es no diferenciar conceptualmente entre un verdadero *outsourcing* (cuando los trabajadores subcontratados estén la mando del personal de la empresa subcontratada) de los simples intermediarios que seleccionan personal como las agencias. Una agencia contrata personal y la relación aparece como laboral, de tal manera que no caería en la condición de simulación, según el proyecto del PAN. Con esta diferenciación entre subcontratista e intermediario (agencia de colocación) se podría establecer que en ese caso la responsabilidad laboral única es de la subcontratante donde trabajan los trabajadores seleccionados por la agencia.

El proyecto del PRD avanza un poco más que el del PAN, pero sin resolver tampoco el problema de fondo. Dice que los trabajadores subcontratados tendrán los mismos derechos que los trabajadores en actividades semejantes a los de la subcontratante. El problema es que muchos trabajadores subcontratados no desempeñan labores semejantes a los de los trabajadores regulares de la empresa que subcontrata, de tal manera que no habría punto de comparación. El proyecto priísta se plantea que cuando la subcontratada maneje el personal con sus propios medios la empresa que subcontrata no será solidaria en obligaciones laborales con la subcontratista; aunque condena, como en el proyecto del PAN, cuando se subcontrate y se “tengan simultáneamente” relaciones laborales con civiles o mercantiles o se haga para disminuir salarios y prestaciones. El pecado de la propuesta priísta es la ambigüedad: se disminuyen salarios con respecto de qué y que es tener simultáneamente relaciones laborales, civiles o mercantiles. Sin embargo, ninguno de los tres proyectos lograría contener lo que podría ser la forma principal de flexibilización precarizante de los próximos años: el *outsourcing*.⁵

En derechos colectivos, el proyecto panista incrementa los requisitos para declarar la huelga y los recuentos por titularidad de los CCT y establece el arbitraje obligatorio luego de seis meses de huelga. Los aspectos anteriores parecieran ver más hacia los posibles costos de las huelgas y el imponer más obstáculos a derechos colectivos que hacia el problema de la democracia sindical. Aunque hay que reconocer que establece el voto directo, universal y secreto para elegir dirigentes sindicales, exige la rendición de cuentas de estos ante sus afiliados y la información pública de CCT, RIT, estatutos del sindicatos y de miembros de la directiva y además condena la cláusula

⁵ En otros países las soluciones han sido más radicales: establecer que las labores sustantivas y regulares que realiza una empresa no serán sujeto de subcontratación.

de exclusión por separación. El proyecto priísta casi no toca el tema y se opone explícitamente, a la fiscalización de los sindicatos, planteando en el proyecto de diciembre la eliminación de la toma de nota ante el registro de asociaciones, que se logró en marzo del 2011. También se eliminó la obligación de que la declaración anual de la empresa ante la Secretaría de Hacienda sea conocida por el sindicato, además de la sindicalización del personal de confianza y ya no se anularon las cláusulas de exclusión por separación, en cambio se añadió el cotejo de los registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con la nómina patronal en el caso de un recuento por titularizada del Contrato Colectivo de Trabajo.

En la temática de derechos colectivos, la propuesta perredista es la más completa en favor de sindicatos y trabajadores. Establece la eliminación del Apartado B y con ello se ve obligado, prácticamente, a abrir un largo apartado dentro del la LFT para los trabajadores de la burocracia del Estado. Además, condena la afiliación de sindicatos a partidos y el registro de asociaciones lo substituye por otro de carácter público buscando limitar la intervención del gobierno en el reconocimiento de los sindicatos. Elimina la requisa, establece el voto directo, universal y secreto para elegir directivas sindicales, anula la cláusula de exclusión por separación, plantea la certificación de afiliados para estallar en huelga por revisión del CCT y estipula que todo convenio con la empresa sea sancionado por mayoría de los trabajadores, así como la firma de un nuevo contrato, la substitución de las Juntas de Conciliación por jueces de lo laboral y avala el descuento por nómina de la cuota sindical.

Conclusiones

1. En cuanto a derechos individuales de trabajo, aunque los tres proyectos adoptan la definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las del PAN y del PRI podría ser consideradas como propuestas de flexibilización precarizante, aunque incluyen algunas protecciones para categorías específicas de trabajadores. En cambio la del PRD prevee mayores protecciones y prestaciones en general.
2. En cuanto a derechos colectivos, las reformas del PAN y del PRI se dirigen, más que a la libertad y la democracia sindical, al interés patronal por reducir los costos de los conflictos colectivos y, en especial, la propuesta del PAN en poner obstáculos a los derechos de huelga, contratación colectiva y sindicalización al aumentar los requisitos, aunque la propuesta perredista también plantea certificaciones. En cambio la del PRI no toca las protecciones jurídicas de la ley actual al corporativismo.

Lo cierto es que ninguno de los proyectos garantizaría la creación de empleos decentes, tal vez porque ésta no es función estricta de la ley laboral. Según el proyecto del PAN al flexibilizar se favorecería su creación, pero los empleos creados pudieran ser muy indecentes. La parte de protecciones y, no tanto la creación de empleos, está presente en el proyecto del PRD.

Tampoco los proyectos mencionados, a pesar de contener el tema en la forma de comisiones mixtas de productividad, pueden garantizar que ésta se incrementaría, porque dichas comisiones en manos de la burocracia sindical podrían fácilmente esterilizarse, como ha sucedido con los convenios por productividad.

3. Resulta exagerada la preocupación empresarial por restringir los derechos colectivos al introducir tantos candados. En el proyecto del PAN el tema del voto directo, universal y secreto pareciera más moneda de cambio en el momento de su aprobación como ley para un acuerdo con el PRI y lograr la aprobación de mayor flexibilidad laboral. Esto porque hemos conocidos las versiones previas del proyecto del PAN y en varias de éstas no se incluía el tema. Las propuestas del PAN y del PRI, más en la segunda que en la primera, no inciden en el corazón de la relación corporativa entre sindicatos y Estado, que actualmente se realizan a través de las Juntas de Conciliación, el Registro de Asociación y el concepto de tripartismo. Con algunas de las medidas planteadas por el PAN a lo sumo se podrían lograr limitaciones a la acción colectiva, pero como señalamos al inicio, el problema central del corporativismo es el del pacto político con el Estado.
4. Todos los proyectos ignoran a “los otros trabajadores”, los que los europeos llaman atípicos, pero que nuestro medio son muy típicos: los autoempleados, los trabajadores de la familia, los asalariados del sector informal, los comisionistas, los que trabajan por honorarios, los consultores. Aquellos que según la legislación actual, no tienen derechos laborales, sea porque no son trabajadores subordinados, pero principalmente porque la ley actual no es capaz de definir otras formas de subordinación que no sean las claramente salariales. En los proyectos no hay atrevimiento por entrar al tema de derechos mixtos, derechos laborales que se entrecruzan con los del cliente, usuario, derechohabiente o con los de la ciudadanía en general (sanitarios, uso del suelo, tránsito, etcétera).
5. Los proyectos del PAN y del PRI son proyectos empresariales, tanto en el tema de la flexibilidad como en el de derechos colectivos que mira sobre todo a la reducción de los costos laborales y la intensificación del trabajo. Tienen el supuesto que con dicha reducción, las empresas se volverían más competitivas, invertirían más y con ello emplearían más trabajadores. El circuito entre bajo costo laboral-competitividad-inversión-más empleo-modernización-mayor

calificación de la mano de obra-mayor salario, se quedaría, en el mejor de los casos, en la primera parte como efecto de la ley laboral. En la perspectiva panista, la segunda parte no sería resultado de la política gubernamental, sino sólo del mercado que obligaría a modernizarse. Nada garantiza que se pueda ser competitivo en México, luego de la crisis de productividad sufrida a partir del año 2000, basándose en el bajo salario. Tampoco se garantiza que, en el caso del éxito de la estrategia precarizadora, se pueda entrar en el círculo virtuoso hacia la modernización productiva (luego de 30 años esto no sucedió en 85% de las maquilas, por más que los agoreros del *upgrading* encuentren casos contrarios). En lugar de entrar en una espiral de escalamiento en modernización de empresas, se entra a un círculo vicioso de dependencia del bajo salario que llevaría a tener un mercado interno más deprimido y depender más de las exportaciones, así como de procesos productivos no de alta tecnología, tal como sucede en los países pobres del sureste asiático como filipinas, Vietnam, Indonesia, que serían nuestros competidores en una carrera por rebajar los costos salariales. Esta vía tiene como límites la resistencia física del trabajador, pero también la resistencia social, “¡Recordemos la China actual!”

La gran crisis que detonó, aunque no se inició en octubre del 2008 poco enseñó a los que toman las decisiones políticas y empresariales en México y en el mundo. En nuestro caso pareciera que la enseñanza se redujera a que la salida estaría en precarizar aún más a la mano de obra para ser competitivos. Esta pareciera la “vía fácil” y menos costosa en las condiciones mexicanas de un gobierno pro empresas y el control corporativo de la mayoría de los trabajadores, que no supone tampoco el desarrollo de nuevas capacidades gerenciales. Es la vía de la profundización y ampliación de la maquilización. Lo anterior es ocultar que a partir del 2001 ha habido una verdadera crisis de crecimiento de la productividad en el sector manufacturero y que ésta no fue resultado de los aumentos salariales ni mucho menos de la conflictividad obrera, sino de operar con tecnologías atrasadas, de haber introducido nuevas formas de organización del trabajo como simples técnicas con el descuido del aspecto blando de la identidad y la cultura laboral, que hubieran necesitado de mejores salarios, gastos en capacitación y real intervención de los trabajadores en decisiones de la producción. La esterilización de la mayor parte de los convenios de productividad es prueba de una formalización sin implicaciones prácticas. En la mayoría de éstos no se prevé la medición de la productividad, los incentivos son mínimos y su administración por la parte obrera se deja a una burocracia sindical corporativa, más interesada en aumentar sus privilegios y dejar hacer a la gerencia, que en oír el punto de vista obrero sobre cómo aumentar la productividad.

Siglas

CCT Contrato Colectivo de Trabajo
 RIT Reglamento Interior de Trabajo
 CTM Confederación de Trabajadores de México
 FAT Frente Auténtico del Trabajo
 STYPS Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 STRM Sindicato de Trabajadores Telefonistas de la República Mexicana

Referencias

Bouzas, A. L. Oliver y M. Vega (2009), *Evaluación de la Contratación Colectiva en el D.F.*, México, Fundación Ebert.
 De la Garza, E. (2005), “Modelos de Producción en la Maquila de Exportación”, México, UAM-Plaza y Valdés.
 De la Garza, E. (2006), “Reestructuración Productiva, Empresas y Trabajadores en México”, México, Fondo de Cultura Económica.
 De la Garza, E. y C. Salas (coord.) (2006), “La Situación de Trabajo en México”, México, Plaza y Valdés-UAM-AFL-CIO.
 De la Garza, E. y J. C. Neffa (2010), “Trabajo y Modelos Productivos en América Latina”, Buenos Aires, Clacso.

Propuesta de reforma a la Ley Federal de Trabajo

Cuadro Comparativo

Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Partido de la Revolución Democrática	Partido Revolucionario Institucional
Art.11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, en sus áreas de responsabilidad , y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.	Art. 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.	
Art.13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario, serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.	Art. 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.	Art. 13. No serán con En caso contrario los patrones que utilicen en sus empresas los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas por ellos.

Continúa...

...continuación

		El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales.
<p>Art. 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.</p> <p>Art.15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito. La empresa beneficiaria deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>	<p>Art. 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores contratados conforme al párrafo anterior tendrán las mismas condiciones y derechos que correspondan a quienes ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.</p>	<p>Art. 13. El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales.</p> <p>Art. 15 Bis. Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.</p>

<p>Art.15-C. La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p> <p>Art. 15-D. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.</p>		<p>El trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados. Se presumirá que es doloso el trabajo en régimen de subcontratación cuando se utilice con el fin de simular salarios y prestaciones menores o cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. En este supuesto, se estará a lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley</p>
<p>Art. 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.</p>	<p>Art. 16. Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa</p>	<p>Art. 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio, la justicia social y condiciones remuneradoras, la productividad y la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>

Continúa...

...continuación

	<p>Todos los elementos de una empresa serán considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades. Las formas jurídicas que asuma el patrón, ya sea patrimonio individual, asociación, sociedad, conjunto de asociaciones o sociedades con personalidad autónoma, patrimonio afecto a un o cualesquiera otras, no impedirán que se tenga al conjunto por única empresa y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.</p>	<p>Art. 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo serán gratuitos y no causarán impuesto alguno. .</p>
<p>Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>	<p>Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Art. 35 Bis. 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.</p>	<p>Art. 15 Bis. Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.</p>

	<p>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.</p>	
<p>Art. 36. Sin cambios.</p>	<p>Art. 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.</p>	<p>Art. 25_III: El sindicato o los trabajadores podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre y que reciban el ajuste salarial correspondiente. Se entiende por labores conexas o complementarias las relacionadas permanente y directamente con las señaladas en los contratos individuales y contratos colectivos y que no impliquen una modificación substancial del objeto de trabajo.</p>
<p>Art.39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza. Art. 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, se establecerá el periodo de prueba para verificar que el trabajador cumple con los conocimientos necesarios para el trabajo que se solicita.</p>	<p>Art. 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.</p>	<p>Art. 35: Las relaciones de trabajo pueden ser por obra y tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado.</p>

Continúa...

...continuación

<p>El periodo de prueba podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales y administración en la empresa o establecimiento para desempeñar labores técnicas o especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario del puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p> <p>Art. 39-B. Se entiende por contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél donde el trabajador presta sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo el mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad que vaya a ser contratado. La vigencia del contrato tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y administración en la empresa o establecimiento para desempeñar labores técnicas o profesionales. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario del puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>		<p>Art 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos para el desarrollo del trabajo que se solicita.</p> <p>Para puesto de Dirección y Gerenciales y en labores técnicas o profesionales el periodo de prueba podrá extenderse hasta ciento ochenta días. Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará de un salario según la categoría. De no acreditar competencia se dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.</p> <p>Art 39-B. Un contrato de trabajo para capacitación inicial es con el fin de adquirir el trabajador conocimientos o habilidades para desempeñar un trabajo. Este tipo de contrato no excederá los tres meses para los trabajadores y seis para personal directivo o técnico.</p>
--	--	--

<p>Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.</p> <p>Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.</p> <p>Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.</p> <p>Art. 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.</p>		<p>De no acreditar competencia el trabajador se dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón</p> <p>Art 39-C. La contratación a prueba o por capacitación se hará por escrito</p> <p>Art. 39-D: Los periodos de prueba o capacitación inicial son improrrogables.</p> <p>Art 39-F: Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse labores discontinuas</p>
--	--	---

Continúa...

...continuación

<p>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.</p>	<p>Art. 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.</p>	<p>Art. 40. Sin cambios.</p>
<p>Art. 40. Sin cambios.</p> <p>Art.43. La suspensión a que se refiere el artículo anterior surtirá efectos: Las fracciones I, III, IV, quedan igual.</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;</p> <p>V. En el caso de la fracción VIII entre una temporada y otra.</p>	<p>Art. 43. La suspensión surtirá efectos:</p> <p>I. permanece sin cambios.</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;</p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y</p> <p>IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.</p>	<p>Art. 43. Sin cambios.</p>
<p>Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. Permanece igual.</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p>	<p>Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>Las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV quedan igual.</p> <p>XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p>Art. 47. Fracción XV. .Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>X. Tener el trabajador cuatro faltas o más de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p>

<p>Las fracciones III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, quedan igual.</p> <p>XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y</p> <p>XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la JCA competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador. En relación al párrafo que antecede, el patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La JCA que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.</p>	<p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del juez respectivo, proporcionando a éste el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o al juez, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p>	<p>XV: El aviso de rescisión deberá hacerse del conocimiento del trabajador, indistintamente a través de la Junta o en forma directa por el patrón</p>
--	---	---

Continúa...

...continuación

<p>Art. 48. El trabajador podrá solicitar ante la JCA, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de seis meses en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de nueve meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</p>	<p>Art. 48. El trabajador podrá solicitar ante el juez laboral, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la sentencia.</p>	<p>Art. 48. Se pagarán salarios cados por despido como máximo por un año</p>
<p>Art. 59. Sin cambios.</p>	<p>Art. 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Segundo párrafo se deroga.</p>	<p>Art. 59. El sindicato, la representación mayoritaria de los trabajadores o en su defecto los propios trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del trabajo, siempre que exista una causa justificada sin que exceda de los máximos legales.</p>

<p>Art. 69. Sin cambios.</p>	<p>Art. 69. Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso contiguos con goce de salario íntegro. De los días de descanso semanal, se procurará que uno de ellos sea domingo.</p>	<p>Art 85: En los salarios se tomarán en cuenta la productividad, así como la cantidad y calidad del trabajo. En el salario mínimo se tomará en cuenta el índice de precios al consumidor.</p> <p>Art 100: con el consentimiento del trabajador el pago al salario podrá hacerse por medios electrónicos</p>
<p>Art.75. En los casos del artículo anterior y de los días de descanso contractuales, los trabajadores y los patrones determinarán el número de los trabajadores que deban prestar sus servicios cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta competente.</p>	<p>Art.75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el juez laboral. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.</p>	<p>Art. 71. Se procurará que los días de descanso semanal sean el sábado y/o el domingo. El sindicato, la representación de los trabajadores o en su defecto los propios trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación de los días de descanso semanal, siempre que exista una causa justificada. Los trabajadores que presten servicio en día sábado y/o domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>

Continúa...

...continuación

		Art. 74. Son días de descanso obligatorio: Los trabajadores y el patrón podrán convenir que los días de descanso a que se refieren las fracciones I, V, VI y VIII de este artículo, se disfruten alternativamente en días diversos, a fin de ampliar los descansos semanales o mensuales.
Art.153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.	Art.153-A. Toda persona que trabaja tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, adoptando medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho. Los planes y programas deberán ser registrados ante la STPS. Los programas deberán determinar además la creación de oportunidades de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por tiempo u obra determinada, garantizando la igualdad de oportunidades.	Art. 153-A. Toda empresa cualquiera que sea su actividad esta obligada a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la STPS. Se enviden por productividad al sistema que permite optimizar los recursos materiales financieros y tecnológicos para se más competitivos, más sustentable, conservar y ampliar el empleo e incrementar el ingreso de los trabajadores

	.En áreas laborales en donde la cuota de empleo de mujeres sea inequitativa, los planes y programas de capacitación y adiestramiento les posibilitarán el acceso a una cuota equitativa de participación para lograr las mismas oportunidades de empleo a determinados puestos de trabajo.	
Art. 153-B. Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.	Art.153-B. Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la STPS. Quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.	Art. 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación del patrón de proporcionar aquellos elementos necesarios para elevar la productividad e impartir la capacitación y adiestramiento , conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo. Además, deberá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará profesionalmente a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.
Art. 153-C. Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por STPS	Art.153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Art. 153-O. Las empresas en que no rija un contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la STPS, dentro de los primeros sesenta días de los años im

Continúa...

...continuación

		pares, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar; igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
Art. 153-D. Sin cambios.	Art. 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.	Art 153-D. Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa , podrán formularse respecta a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.
Art. 153- E. Sin cambios.	Art. 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 154-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.	Art. 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisen o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento así como los programas en materia de productividad que se haya acordado establecer, o

		en su caso, las modificaciones que se hayan convenido con el sindicato, acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.
Art.153-F. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.	Art. 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; Así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; III. Prevenir riesgos de trabajo; IV. Incrementar la productividad; y, V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.	Art. 153-F-Bis Los programas para elevar la productividad en la empresa deben tener por objeto Hacer un diagnóstico objetivo con los trabajadores de la situación en la empresa de la productividad Acordar los cambios en las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la productividad Mejorar condiciones de trabajo, seguridad e higiene Mejorar y evaluar la coordinación entre trabajadores y empresa Pagar incentivos y bonos por incremento de la productividad.
Artículo 153-F Bis. El adiestramiento tendrá por objeto: I. Actualizar, perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para aplicar nuevas tecnologías en sus actividades; II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre el riesgo y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las NOM en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables. III. Incrementar la productividad; y IV. Mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.		

Continúa...

...continuación

<p>Art.153-G. Se entiende por productividad el resultado cuantitativo y cualitativo de la producción de bienes o servicios en una empresa, rama o sector de la actividad económica, en relación a los factores invertidos para generarla y las condiciones que determinan ese resultado.</p>	<p>Art. 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.</p>	<p>Art. 153-Q BIS. Los programas de productividad deberán cumplir, entre otros, los siguientes requisitos:</p>
<p>Los patrones y los trabajadores, establecen los acuerdos para determinar los factores necesarios para medir e incrementar la productividad, y la forma de distribuir equitativamente sus beneficios. El derecho de los trabajadores a participar en los acuerdos de productividad no implica la facultad de intervenir en la administración de las empresas.</p>		<p>I. Señalar la metodología que se ha de seguir para diagnosticar y medir la productividad en la empresa. II. La manera como se evaluarán periódicamente los avances en el cumplimiento de los programas, III. Las acciones específicas que se adoptarían en la empresa para aumentar la productividad. IV. Establecer los procedimientos para determinar los beneficios a los trabajadores con el aumento de la productividad, Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.</p>
<p>Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;</p>	<p>Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;</p>	<p>Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I a II....</p>

<p>II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.</p>	<p>II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y, III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.</p>	<p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud de competencia laboral que sean requeridos.</p>
<p>Art.153-I. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de: I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los programas de capacitación y adiestramiento; II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de los patrones; III. Proponer las medidas acordadas por los Comités Sectoriales a que se refiere el artículo 153-K, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y V. Resolver las objeciones que presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.</p>	<p>Art.153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. En atención a las normas de esta ley, se garantizará la participación proporcional a su número, de las trabajadoras para la integración de la Comisión a que se refiere el párrafo que antecede.</p>	<p>Art. 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerirán medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Estas Comisiones Mixtas estarán a cargo de las acciones que a nivel de cada empresa deban realizarse en materia de productividad de conformidad con el presente capítulo.</p>

Continúa...

...continuación

		Si la empresa y los trabajadores lo consideran conveniente podrán constituir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, y una comisión mixta de productividad por separado.
Art. 153-J. Se deroga.	Art. 153-J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación empresarial de capacitar y adiestrar a los trabajadores.	Art. 153-J. Sin cambios.
Art. 153-K. La STPS podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales, para que constituyan Comités Nacionales de Productividad y Capacitación de esas ramas industriales, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia STPS. Estos Comités tendrán facultades en las respectivas ramas de industria o actividades para: I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas así como a la evolución de la productividad de la empresa;	Art. 153-K. La STPS convocará a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales, para constituir Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, de tales ramas industriales. Estos Comités tendrán facultades para: I. Participar en la determinación de los requerimientos de productividad, capacitación y del adiestramiento, de las ramas o actividades respectivas; II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;	Art. 153-K. La STPS podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que conformen parte de las mismas ramas industriales para constituir Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia STPS. Estos comités tendrán las facultades para: I. Realizar diagnósticos sobre los requerimientos para elevar la productividad, así como proponer planes por rama en este tema.

II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología , maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios; III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad; IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad; V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad; VI. Sin cambios. VII. Proponer a la STPS la expedición de normas técnicas de competencia laboral y los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto que aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada; y VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.	III. Proponer sistemas de productividad, capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes; IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de productividad, capacitación y adiestramiento; V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y, VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.	Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas. II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia, así como la nuevas competencias de los trabajadores, respecto a los conocimientos, habilidades y competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y de servicios. III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad. IV. Proponer sistemas de capacitación o adiestramiento para el trabajo en relación con las ramas industriales, productivas y de servicios correspondientes;
---	--	--

Continúa...

...continuación

		<p>V. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento en competencias laborales que permitan elevar la productividad.</p> <p>VII. Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad.</p> <p>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias oficiales relativas a conocimientos, habilidades o competencias que los trabajadores hubieran adquirido en los cursos de capacitación y adiestramiento, que hayan cubierto los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p>
<p>Art. 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>	<p>Art.154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a quienes tengan alguna discapacidad.</p>	<p>Art. 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia o a los que tengan constancia de capacitación</p>

<p>Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p>	<p>Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p>	<p>y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>
<p>Art. 159.Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que acredite mayor capacitación, de acuerdo con el lugar que le corresponda en el cuadro de los trabajadores capacitados. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que en el último año haya mostrado la mayor productividad; al más asiduo y puntual, en ese orden y, en igualdad de circunstancias, al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación de capacitar o no existe algún trabajador capacitado para el puesto, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad en la especialidad o rama.</p>	<p>Art.159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su natura</p>	<p>Art. 132. XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; mediante boletines escritos, que se fijen en lugares visibles de la empresa, en los que se precise la vacante definitiva o el puesto de nueva creación existentes; el perfil de trabajo necesario para éstos; el salario correspondiente y forma, vía y tiempo, para aplicar la solicitud correspondiente;</p>

Continúa...

...continuación

	leza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.	
	En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, buscando que los criterios sean objetivos. Los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.	
Art. 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley.	Art. 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Las autoridades deben abstenerse de cualquier intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que dispone esta ley.	Art. 357. Queda prohibido toda intervención externa que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.
Art. 358. Sin cambios.	Art.358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. II. Se ejerza cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que ingresen o no a una organización sindical o durante los procedimientos de recuento. La aplicación de la cláusula de exclusión por admisión, contenida en un contrato colectivo no se considerará un acto de presión;	Art. 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, así como inhibir de manera directa o indirecta el libre ejercicio de la libertad sindical e impedir el desarrollo de la gestión sindical.

	III. Se amenace a los trabajadores con el cierre de la empresa, o con la pérdida del empleo o el despido; se prometan beneficios o trabajo; se ejerza cualquier tipo de violencia sobre éstos encaminada a impedir, desalentar o influir en el proceso de formación de un sindicato, en la sindicalización o en la determinación de la titularidad de un CCT; IV. Se despida a los miembros de la directiva o demás representantes sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contado a partir de la terminación dV. Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos u otra forma.	
Art. 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser: I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; y IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. V. Se deroga.	Art.360. Los sindicatos de trabajadores podrán decidir libremente el criterio organizativo, el radio de acción y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses, en función de las especialidades o actividades laborales de sus integrantes. Entre otras posibilidades de agremiación, los sindicatos de trabajadores podrán constituirse de alguna de las formas siguientes: I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;	Artículos 170-173: contemplan derechos de la trabajadoras madres, menores y trabajadores agrícolas

Continúa...

...continuación

	<p>II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;</p> <p>III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial o cadena productiva;</p> <p>IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial o cadena productiva, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y</p> <p>V. De especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se constituyan.</p>	
<p>Art. 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:</p> <p>I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades;</p> <p>II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y</p> <p>III. Industriales, los formados por patronos de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.</p>	<p>Art. 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:</p> <p>I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y</p> <p>II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.</p>	<p>Art. 361. Sin cambios.</p>
<p>Art. 365. Los sindicatos deben registrarse en la STPS en los casos de competencia federal y en las JCA en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado bajo protesta de decir verdad, los documentos siguientes:</p>	<p>Art.365. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y CCT. Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p>	<p>Art. 368. El registro del sindicato y el aviso de actualización o cambio de directiva, realizado en términos de la presente Ley, producen efectos ante todas las autoridades y ante terceros.</p>

<p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p> <p>II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas en los que se prestan los servicios;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Todos los documentos deberán estar autorizados por las personas facultadas en los estatutos. A falta de alguno de los documentos el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.</p>	<p>II. Listado que contenga número, nombres, domicilios y firma de sus miembros;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.</p> <p>Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona facultada en los estatutos sindicales. No podrán exigirse requisitos distintos a los que anteceden, para la inscripción.</p> <p>Artículo 365 Bis. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</p>	
<p>Art. 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior, publicarán en sus sitios de Internet para consulta de cualquier persona, al menos índices actualizados en los que consten los registros de los sindicatos; asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registro que se les soliciten, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes federativas, según corresponda.</p>	<p>Art. 365 Bis. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</p>	<p>Art. 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.</p>

Continúa...

...continuación

<p>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de internet de las JCA. Los índices de los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia de Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.</p>		
<p>Art. 369. Sin cambios.</p>	<p>Art. 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente: I. En caso de disolución; y II. Por dejar de tener los requisitos legales. El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro. Artículo 369 Bis. El juez laboral conocerá de la cancelación de registro a solicitud de: I. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo; y II. Persona con interés jurídico.</p>	<p>Art. 369. Sin cambios.</p>

<p>Art. 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que los distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de los asociados; VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión. b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato. c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p>	<p>Art. 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que le distinga de los demás; II. domicilio; III. Objeto; III Bis. Radio de acción; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de las asociadas y los asociados. A efecto de garantizar la igualdad sustantiva entre ellos, deberán incluirse los siguientes principios: a) La no discriminación por razones de sexo y género; b) La persecución de una vida laboral libre de violencia de género; c) Una secretaría de Igualdad de Género, que impulse planes y políticas laborales, para lograr la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores. d) El principio de la paridad, para asegurar la representatividad de las mujeres en los sindicatos; y e) El establecimiento de instancias internas para promover las quejas en materia de violencia laboral y hostigamiento sexual o moral, con personal capacitado y también para recibirlas y atenderlas.</p>	<p>Art. 371. Sin cambios.</p>
---	---	-------------------------------

Continúa...

...continuación

<p>f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso; La propuesta de reforma es en la fracción:</p> <p>VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección;</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, que podrá ser mediante voto secreto o votación pública;</p> <p>X. Periodo de duración de la directiva;</p> <p>XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p>	<p>Además de los derechos derivados de ésta Ley y del estatuto, los asociados tendrán derecho a 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 vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados.</p> <p>Fracción VII, queda igual.</p> <p>VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias que tendrán lugar por lo menos cada tres meses y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;</p>	
--	--	--

<p>XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento;</p> <p>XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.</p>	<p>IX Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto; Fracciones X y XI permanecen igual.</p> <p>XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. En concepto de recuperación de gastos de administración del contrato colectivo de trabajo, podrán establecerse cuotas a cargo de los trabajadores no sindicalizados. Estas cuotas no serán mayores a las ordinarias a cargo de los afiliados.</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas, así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento.</p>	
<p>Art. 376. Sin cambios.</p>	<p>Art. 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que encabece la directiva de acuerdo a la denominación estatutaria o por la persona que designe ésta, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.</p>	<p>Art. 376. Sin cambios.</p>

Continúa...

...continuación

<p>Art. 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca y a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al IMSS. Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución. La representación del sindicato subsistirá para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes, sin embargo podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los agremiados con derecho a reparto.</p>	<p>Art. 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o forma de organización de nivel superior a que pertenezca y, si no existen, al IMSS Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén afiliados hasta el día de la disolución. La representación del sindicato subsiste para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los ex-trabajadores con derecho al reparto.</p>	<p>Art. 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca, a la falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al IMSS. Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo un año antes de la disolución.</p>
<p>Art. 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y</p>	<p>Art. 387. El patrón estará obligado a celebrar un CCT cuando la tercera parte o más de los trabajadores a su servicio en la empresa representados por un sindicato y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 388 Bis, esté de acuerdo con esta forma de determinación de las condiciones de trabajo. Todos los trabajadores en activo tendrán derecho a expresar libremente su voluntad al respecto, con la sola excepción de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 9º de esta Ley.</p>	<p>Art. 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará de él tantas copias como sean necesarias, mínimo tres, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local, según el caso la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.</p>

<p>III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. Celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento, no podrá dividirse éste en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.</p>	<p>El CCT que se firme sin previamente haberse realizado la consulta de los trabajadores a que se refiere el artículo 388 Bis, será nulo de pleno derecho. El patrón y el sindicato firmantes serán sancionados de conformidad con lo previsto en el artículo 1002. Art. 387 Bis. El patrón deberá celebrar el CCT con el sindicato que determinen los trabajadores a su servicio, en los términos de ésta Ley. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.</p>	<p>Art. 391. El contrato colectivo contendrá: I a VI. ... VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; así como las disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios; Art 393: No producirá efectos el contrato que no contenga disposiciones con respecto de la productividad</p>
<p>Art. 689. Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones y defensas. La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.</p>	<p>Art. 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.</p>	<p>Art. 513: Salen de la Ley las tablas de enfermedades del trabajo y de evaluación de incapacidades permanentes, la STyPS la modificará periódicamente y serán publicadas en el diario oficial</p>
<p>Art. 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando, por otros medios, esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; y, para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:</p>	<p>Art. 784. El juez laboral eximirá de la carga de la prueba a la trabajadora o al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.</p>	<p>Art. 784. Sin cambios.</p>

Continúa...

...continuación

<p>I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III de esta ley. VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la JCA de la fecha y la causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; XIV. Incorporación y aportaciones al IMSS; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.</p>	<p>En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III, de esta ley. VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Duración de la jornada de trabajo; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; XIII Bis. Incorporación y aportación de los trabajadores a los institutos de seguridad social; y XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.</p>	
<p>Art. 893-A. Sin cambios.</p>	<p>Art. 893-A. Sin cambios.</p>	<p>Art. 893-A. Sin cambios.</p>

<p>Art. 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: I. Se dirigirán por escrito las peticiones al patrón, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán el objeto de la misma y, en su caso, de manera precisa, las violaciones al CCT o al contrato-ley que corresponda, así como el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga; II. Se presentará por duplicado a la JCA más cercana, la que procederá a emplazar de inmediato; en caso de que se declare incompetente, la remitirá inmediatamente a la que considere competente; III. Permanece igual. IV. Si el objeto de la huelga es la firma del CCT, se deberá cumplir con los siguientes requisitos: 1. Se presentará por escrito dirigido al patrón con la firma de los representantes del sindicato; y 2. Las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora correspondiente, relativas a la inscripción de: a) La directiva del sindicato; b) Los estatutos, en la parte relativa a su objeto, que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y c) El padrón de los afiliados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.</p>	<p>Art. 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: Las fracciones I, II, III quedan iguales. Si el objeto legal de la huelga es la celebración del CCT, se estará a las modalidades que se establecen en el artículo 920 Bis, de ésta Ley. Artículo 920 Bis.. Si el objeto de la huelga es obtener del patrón la celebración del CCT, se observarán las siguientes modalidades: se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes: I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones adjuntando copia certificada del expediente en que se dictó la resolución que acredite la determinación de los trabajadores respecto del sindicato que hubieren facultado para firmar el CCT, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no accede a su celebración, expresarán el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga. Se observarán las disposiciones de las fracciones II y III del artículo 920.</p>	<p>Art. 920. Sin cambios.</p>
---	--	-------------------------------

Continúa...

...continuación

<p>Satisfechos los requisitos, si no existe otro CCT legalmente depositado, la Junta dará trámite al procedimiento respectivo, y se procederá en los términos del artículo siguiente.</p>		
<p>Art. 921. El Presidente de la JCA, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.</p>	<p>Art. 921. El juez laboral o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.</p>	<p>Art. 921. Sin cambios.</p>
<p>Art. 922. Sin cambios.</p>	<p>Art. 922. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el juez laboral.</p>	<p>Art. 922. Sin cambios.</p>
<p>Art. 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las reglas siguientes: Se presenta una síntesis del artículo debido su extensión. La propuesta de modificación plante que la JFCA requerirá a la STPS para que le remita el padrón del sindicato al servicio de la empresa para conocer que trabajadores tienen derecho a voto.</p>	<p>Art. 931. Para la prueba de recuento de los trabajadores, el juez o en su caso el RPNOS y CC**, cuidará que se cumpla con las garantías democráticas de transparencia y equidad que permitan conocer fehacientemente la voluntad de los trabajadores, emitida sin coacción. Para ello la autoridad garantizará la observancia de las siguientes reglas:</p>	<p>Art. 931. En juicios por titularizada del contrato colectivo el recuento de trabajadores se hará con base en los registros en el IMSS más la nómina del patrón</p>

<p>La Junta elaborará el padrón definitivo de trabajadores con derecho a voto con base en el cual se desahogará la prueba de recuento. Frac. VI. La Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deba efectuarse el recuento, así como los documentos oficiales con los que se identificarán los votantes, proveerá lo conducente para su desahogo; de considerarlo necesario, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para llevar a cabo la diligencia; Frac. VII. El voto será libre, directo y secreto. IX. Al término de la votación, se levantará acta circunstanciada en que se asiente el número de votos y el resultado del recuento, con la que se dará cuenta a la Junta.</p>	<p>I. Señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse. II. Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurran al recuento. V. Para efectos de la integración del padrón de votación, el juez o en su caso el Registro Público, requerirá al patrón que exhiba dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio. VII. Los votantes deberán identificarse antes de emitir el voto con documento oficial, de preferencia con la credencial de elector, y deberán imprimir su huella digital seguida por su firma en el padrón. VIII. El voto será libre, directo y secreto IX. Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de los trabajadores, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos.</p>	
---	--	--

Notas:

* Las propuestas de modificación a la LFT-2009 que plantean la STPS, el PRD y el PRI se resaltan en negritas.

** Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

*** Cuadro elaborado por Genaro Godínez González, Sociólogo y pasante de Maestría en Estudios Latinoamericanos UNAM.