

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

✓ CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

ADMINISTRACION

✓ ANALISIS DE LAS PROPUESTAS DE MODIFICACION A LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO, DESDE LA PERSPECTIVA DE  
" LA MODERNIZACION " EN MEXICO.

SEMINARIO DE INVESTIGACION  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
✓ LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
DE EMPRESAS

P R E S E N T A N :

✓ DIAMANTINA SERNA OCHOA  
REYNA ISABEL CORONADO MONTOR  
VICTOR MANUEL ALBARRAN SAMANIEGO

✓ MEXICO, D.F. AGOSTO DE 1990

## I N D I C E

|       |   |    |
|-------|---|----|
|       | INTRODUCCION                              | 4  |
|       | DESCRIPCION DEL PROYECTO                  | 6  |
|       | ESTRUCTURA DE LA METODOLOGIA DE ANALISIS  | 8  |
| I     | MARCO TEORICO                             |    |
| 1.1   | CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO           | 9  |
| 1.1.1 | Fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo  | 10 |
| 1.1.2 | Fuentes de Autoridad                      | 10 |
| 1.1.3 | Fuentes de Convención                     | 11 |
| 1.1.4 | Fuentes Internacionales                   | 11 |
| 1.2   | CONTRATO INDIVIDUAL Y RELACION DE TRABAJO | 11 |
| 1.2.1 | Contrato Colectivo                        | 12 |
| 1.2.2 | Contrato Ley                              | 12 |
| 1.3   | AUTORIDADES DEL TRABAJO                   | 13 |
| 1.3.1 | Competencia                               | 13 |
| 1.4   | RIESGOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL     | 15 |
| 1.4.1 | Riesgos de trabajo                        | 16 |
| 1.4.2 | Leyes que Regulan la Seguridad Social     | 16 |

---

|         |   |    |
|---------|---|----|
| II      | ANALISIS DE LAS PROPUESTAS MODIFICACION<br>A LA LFT | 17 |
| 2.1     | SECTOR PATRONAL                                     |    |
| 2.1.1   | COPARMEX  | 18 |
| 2.1.2   | CONCAMIN  | 22 |
| 2.1.3   | CONCANACO/COPARMEX                                  | 22 |
| 2.2     | SECTOR ESTATAL                                      | 23 |
| 2.2.1   | Autoridades del Trabajo                             | 23 |
| 2.2.2   | Partidos Políticos                                  | 24 |
| 2.3     | SECTOR SINDICAL                                     |    |
| 2.3.1   | Sindicalismo Oficial                                | 25 |
| 2.3.1.1 | Sindicato de la Secretaria de Pesca                 | 25 |
| 2.3.1.2 | Confederación Obrera Revolucionaria                 | 25 |
| 2.3.2   | Sindicalismo Independiente                          | 26 |
| 2.3.2.1 | Frente Autentico del Trabajo                        | 26 |
| 2.3.2.2 | SUNTU   | 26 |
| 2.3.2.3 | STUNAM  | 27 |
| 2.4     | SOCIEDAD CIVIL                                      | 28 |
| 2.4.1   | Intelectuales                                       | 28 |
|         | CONCLUSIONES  | 32 |
|         | NOTAS   | 35 |
|         | BIBLIOGRAFIA  | 36 |

## INTRODUCCION

En 1985, el presidente Miguel de la Madrid pronunció la necesidad de reconversión industrial; se decía " la reconversión industrial es un fenómeno que se da a nivel mundial."

En 1989, Carlos Salinas de Gortari, introduce el término de "modernización" y ya en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, podemos leer:

"Modernizar a México es hacer frente a las nuevas realidades económicas y sociales. es, por tanto innovación para producir y crear empleos; eliminación de obstáculos para desatar la iniciativa y creatividad de los mexicanos; y obligación del Estado de cumplir eficazmente sus compromisos fundamentales; es decir, obligación de ser rector en el sentido moderno: conductor, promotor, articulador de las actividades dentro de las cuales cada quien debe perseguir el interés nacional. El Estado renueva sus instituciones políticas y su quehacer económico no para dictarle a nadie cual es el mejor plan de vida, sino para abrir mayores oportunidades para las decisiones libres de los ciudadanos y de los grupos sociales..."(1)

Más adelante tenemos: "La modernización económica también es innovación y adaptación tecnológica, nuevas experiencias en la organización del trabajo y en formas de asociación para la producción; en suma más productividad y más competitividad, más dedicación en las áreas donde somos relativamente más eficientes..."(2)

En lo anterior se advierte que para el Ejecutivo, modernizar al país requiere de nuevas experiencias en el trabajo y en las formas de asociación para la producción.

Dentro de este panorama se hace un análisis sobre las propuestas de modificación a la Ley Federal del Trabajo, que diversos sectores de la sociedad han emitido con motivo de este modernizar, de este hacer más productivo y competitivo al país.

Se hace un análisis de las diversas propuestas, dentro de las cuales se tienen, las del sector empresarial quienes han abundado en este quehacer; por otro lado tenemos algunos partidos de oposición; intelectuales en materia de Legislación laboral y el sector obrero a través de sus entidades sindicales.

Se sabe que se constituyó una comisión tripartita para la redacción de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y hasta la fecha de terminación del presente se desconoce si han trabajado o no sobre la materia.

Diversos artículos se han publicado tanto en periódicos como en revistas especializadas, sobre el ambiente laboral que prevalece y los avances de anteproyectos publicados por los diversos sectores; sin que a la fecha se haya dado una respuesta oficial o definitiva en este sentido.

Existe pues, sólo una estrategia: la modernización requiere de cambios, cambios estructurales, económicos y sociales. Sin embargo, se advierte que no existe consenso para lograr conciliar los diversos intereses que están en juego: El Pacto y la Apertura Comercial por un lado y por el otro, la situación de las empresas y la situación de la clase trabajadora.

Las propuestas habrán de continuar y el tema dará mucho para hablar y escribir al respecto, la expectativa de la actuación de los actores en este ámbito continuará...

## DESCRIPCION DEL PROYECTO:

El trabajo se divide en dos partes, la primera esta estructurada por una serie de elementos y articulos tanto de nuestra Constitución, por ser esta la Ley Suprema que regula los derechos del hombre y la organización del Estado, como de la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual es precisamente el objeto de las propuestas que se analizan. Esto se considero necesario para poder partir de un marco teórico que nos permitiera una mayor comprensión del objeto de estudio.

La segunda parte es ya en si el análisis de las propuestas hechas por los diversos sectores de la sociedad. Para la recopilación de la información y documentos primarios se tuvo que recurrir a diversas organizaciones de quienes se sabia que tienen anteproyectos ya publicados. También, se tuvo que recurrir a revistas especializadas y a varios articulos periodísticos sobre el tema.

Fue necesario diseñar una hoja de análisis cuya metodología se explica lineas adelante:

Por un lado se tomo en cuenta a las agrupaciones patronales, ya que estas tienen gran influencia en el desarrollo tanto económico como político del país dado que han permanecido constantes en las ultimas dos décadas en lograr tener representación tanto en partidos políticos como en las Cámaras.

El Estado, cuya columna fue necesario dividir en dos apartados: uno "oficial", donde se clasifico a las autoridades del trabajo que han emitido propuestas sobre este tema y el otro se clasifico como "oposición", donde se considero a los partidos políticos que se han pronunciado al respecto (no se incluye al partido oficialista ya que se desconoce si ha emitido propuestas al respecto).

El Sector Sindical, se agrupo tanto al sindicalismo oficial como al independiente; finalmente se clasifico como Sociedad Civil a todos los intelectuales, juristas y personas interesadas en la materia que ya han hecho publica su opinión y sus propuestas de como deberá ser la nueva legislación laboral.

Por otra parte se siguió la estructura que tiene la actual. Ley Federal del Trabajo, en la cual encontramos que sus títulos guardan el siguiente orden:

- Principios Generales
- Relaciones Individuales de Trabajo
- Relaciones Colectivas de Trabajo
- Huelga
- Riesgos de Trabajo
- Prescripción
- Autoridades del Trabajo
- Servicios Sociales y la integración y funciones de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Derecho procesal del Trabajo y Procedimientos de Ejecución
- Responsabilidades y Sanciones

---

---

## ESTRUCTURA DE LA METODOLOGIA DE ANALISIS

A continuación se detallan los criterios que fueron considerados para analizar las propuestas hechas:

1.- Principios Generales: en este renglón se considero todo lo referente a los puntos de vista de los actores, posturas que reflejan sus intereses, sus valores e ideología en relación con la nueva ley; propuestas en torno a flexibilidad, simplificación, participación de los trabajadores, humanización y polivalencia.

2.- Contratación Individual: se considero todo lo referente a los conceptos de la relación de trabajo de carácter individual, tales como salario, jornada de trabajo, prestaciones, disciplina, seguridad social, capacitación, empleo y escalafón.

3.- Contratación Colectiva: aquí se considero todo lo referente al sindicalismo, la Contratación colectiva y la huelga.

4.-Autoridades del Trabajo: todo lo que se refiere a las diferentes Juntas y su injerencia en los conflictos laborales, así como el grado de mayor o menor centralización de sus facultades.

5.-Derecho Procesal: en este renglón se tomaron en cuenta todos los planteamientos relacionados con los procesos administrativos y judiciales de la aplicación de la Ley, así como aquellos aspectos que definen su practica por un lado casuista o general y por otro expedita y sumaria o procesal.

6.-Productividad: se consideraron todos los planteamientos que pretenden integrar a la ley nuevos conceptos tales como: obligatoriedad de los trabajadores en cuestiones de productividad, calidad, participación y movimiento del personal; esto ultimo tiene que ver con la polivalencia de los trabajadores, es decir, que estos puedan desempeñar diversas actividades.

..y no se arredren por el progreso.  
no daré lugar a pérdida de tiempo,  
no les desalentaré para la acción futura.  
Comprueben, por lo tanto, mis .  
posibilidades

Cecilia Bustamante

#### CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

En nuestro país, el Derecho del Trabajo se encuentra reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos dice: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana."(3)

El jurista Mario de la Cueva, escribió: "El Nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."(4)

De lo anterior se deduce que el Derecho del Trabajo comprende la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, ya que tanto patrones como trabajadores son los factores de la producción sobre la cual descansa la sociedad.(5)

#### FUENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

En el contexto de la Ley pueden definirse tres tipos de

---

fuentes que contribuyen a la integración del Derecho Mexicano del Trabajo:

- a).- Fuentes de Autoridad
- b).- Fuentes de Convención
- c).- Fuentes Internacionales

#### FUENTES DE AUTORIDAD

El Art. 17 de la Ley Federal del Trabajo define, en primer término, a la Constitución, pues en ella, con carácter supremo e imperativo, fueron inscritos los derechos fundamentales del trabajo individual y las condiciones mínimas en que ha de prestarse, sin condición de sexo, edad o nacionalidad.

En segundo lugar, la Ley Federal del Trabajo que comprende 16 títulos: el primero se refiere a los principios generales; del segundo al sexto a las relaciones individuales de trabajo incluyendo los trabajos especiales; el séptimo a las relaciones colectivas de trabajo; el octavo a la huelga; el noveno a los riesgos de trabajo; el décimo a la prescripción; del onceavo al decimotercero a las autoridades del trabajo, servicios sociales y a la integración y funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; del decimocuarto al decimoquinto al Derecho Procesal del Trabajo y a los procedimientos de ejecución; y finalmente el decimosexto a las responsabilidades y sanciones.

En tercer término, el Art. 17 de la LFT. menciona a los reglamentos cuyo objeto es promover o facilitar el cumplimiento de la propia Ley. Constitución, Ley y Reglamentos son Fuentes Formales del Derecho del Trabajo.

#### FUENTES DE CONVENCION

El Derecho Mexicano del Trabajo, como la mayor parte de los derechos del trabajo modernos, se localiza y desenvuelve dentro de la realidad de los contratos colectivo de trabajo, negociados en el seno de las empresas por sindicatos y patrones. Esas convenciones en las que puede o no intervenir el Estado como conciliador o árbitro, son fuentes reales y formales del Derecho del Trabajo y significan un sistema dinámico, fluido de creación y vigencia de las normas laborales.

El sistema mexicano permite la existencia de acuerdos unilaterales de empresas que puedan en un momento dado generar nuevas instituciones favorables al trabajador, siempre y cuando no sean menores a lo que marca la Ley. En nuestro país se ha iniciado una práctica intermedia en la creación del Derecho del Trabajo consistente en la consulta, al través de comisiones bilaterales o tripartitas, de

---

problemas y modalidades que afectan a la vida del trabajo en general; en el origen se crea el Derecho por convención y puede devenir en Derecho estatal.

#### FUENTES INTERNACIONALES

La efectividad del Derecho del Trabajo depende cada vez más de la influencia de factores internacionales de muy distinta índole; por ello los tratados y las convenciones internacionales de trabajo son fuentes materiales y formales de uso cada vez más frecuentes. (6)

#### LEYES QUE REGULAN EL TRABAJO

En nuestro país el trabajo se encuentra regulado por las siguientes leyes:

- 1). La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917 Art. 123, apartados A y B.
- 2).- La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado A del Art. 123 Constitucional.
- 3).- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Art. 123 Constitucional.

El apartado "A" del Art. 123 Constitucional, reglamenta el trabajo en el sector de la iniciativa privada, esto es, el trabajo subordinado a empresas particulares; mientras que el apartado "B" del mismo artículo, reglamenta las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

La diferencia sustancial entre el apartado "A" y el "B" estriba fundamentalmente en el derecho a huelga; ya que la fracción X del apartado "B" nos dice:

"Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determina la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra." (7)

#### CONTRATO INDIVIDUAL Y RELACION DE TRABAJO

Relación de Trabajo, esta "es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen".

Contrato de Trabajo, es "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

---

La relación y el contrato de trabajo producen los mismos efectos; presumiéndose su existencia entre el que presta el servicio y el que lo recibe. Esta relación solo puede romperse a través de la rescisión, lo cual es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la LFT.

Tipos de Contrato, en cuanto a este punto podemos citar el Cap. II de la LFT., Duración de las Relaciones de Trabajo, que en el Art. 35 marca: "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.(8)

#### CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO-LEY

##### Contrato Colectivo:

La Ley Federal del Trabajo define en su Art. 386 al Contrato Colectivo de trabajo de la siguiente manera siguiente: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Revisión y Terminación. "El Contrato Colectivo es revisable periódicamente. La Ley fija un plazo especial de revisión en el Art. 399 Bis, conforme al cual se revisarán cada año en lo que concierne a los salarios en efectivo por cuota diaria. El resto del clausulado es revisable cada dos años." En cuanto a su terminación, tenemos el Art. 401 de la LFT. que estipula: "El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

- I Por mutuo consentimiento
- II Por terminación de la obra; y
- III En los casos del Cap. VIII de este título (séptimo), por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este ultimo caso, el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento.

##### Contrato-Ley:

El Cap. IV del Título Séptimo de la LFT, marca en su Art 404 "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado

obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

Art. 405 LFT. "Los Contratos-Ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local."(9)

#### AUTORIDADES DEL TRABAJO

Se reconoce como Autoridades del Trabajo a los órganos del Estado que se encargan de la aplicación de las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, esto es, el ámbito especial en donde las autoridades laborales aplicarán las normas de trabajo.

Las Autoridades del Trabajo son:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.  
Secretaría de Hacienda y Crédito Público.  
Secretaría de Educación Pública.  
Las Entidades Federativas.  
Procuraduría de la Defensa del Trabajo.  
Servicio Público del Empleo.  
Inspección del Trabajo.  
Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos.  
Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.  
Juntas Federales y Locales de Conciliación.  
Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.  
Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.  
Jurado de Responsabilidades.

#### COMPETENCIA:

Competencia es la facultad que tienen las autoridades del trabajo para intervenir en los asuntos que le son sometidos para su resolución.

Las autoridades federales del trabajo conocerán cuando se trate de asuntos de:

- . La industria minera y de hidrocarburos.
- . La industria petroquímica.
- . Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- . La industria eléctrica.
- . La industria cinematográfica.
- . La industria textil.
- . La industria hulera.
- . La industria del cemento.
- . La industria de fabricación y ensamble de vehículos

- automotrices.
- . La industria de productos químico-farmacéuticos y medicamentos.
  - . La industria de celulosa y papel.
  - . La industria de grasas y aceites vegetales.
  - . La industria de empaçado y enlatado de alimentos.
  - . La industria embotelladora de refrescos, aguas naturales y aguas gaseosas.
  - . La industria ferrocarrilera.
  - . Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
  - . Empresas concesionarias del Gobierno Federal y conexas.
  - . Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.
  - . La industria calera.
  - . La industria elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
  - . La industria maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera.
  - . La industria vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases en vidrio.
  - . La industria tabacalera.
  - . Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas.

Por exclusión, las autoridades de las Entidades Federativas conocerán de los asuntos no previstos en la enumeración anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá las funciones y atribuciones que le asigne su Ley Orgánica y las normas de trabajo. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público conocerá de las objeciones de los trabajadores a la declaración anual con motivos del reparto de utilidades.

La Secretaría de Educación Pública vigilará el cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley Federal del Trabajo a los patrones en materia educativa.

A las autoridades de las Entidades Federativas les corresponde conocer en los asuntos no reservados a las autoridades federales.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como funciones:

- a) Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, si lo solicitan, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas del trabajo.
- b) Interponer los recursos procedentes para defender a los trabajadores o sindicato, si lo solicitan.
- c) Proponer a las partes interesadas solución posible a los conflictos.

---

El Servicio Publico del Empleo tiene como función primordial procurar ocupación a los trabajadores sin empleo.

La Inspección del Trabajo tiene como funciones:

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo por parte de las empresas.
- d) Realizar los estudios y acoplar a los datos que el soliciten las autoridades competentes y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Las comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, tienen como función realizar estudios técnicos para fijar los salarios mínimos en todo el país.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, tiene como función determinar el porcentaje que deben repartir los patrones a los trabajadores y la revisión correspondiente.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación tienen como función primordial la de conciliar las partes en conflicto y las demás que le confieren las leyes.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tiene como función el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia.

Las Locales de Conciliación y Arbitraje tienen como función el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

El Jurado de Responsabilidades tiene como función conocer y resolver sobre las violaciones en general a la LFT. (10)

#### RIESGOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Concepto de Derecho de la Seguridad Social. "El Derecho de la Seguridad Social es el conjunto de normas que de manera obligatoria aplica el Estado con el propósito de obtener para los integrantes de la sociedad, protección, salud, bienestar y seguridad." (11)

#### RIESGOS DE TRABAJO

La LFT define en su Art. 473 "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

#### LEYES QUE REGULAN LA SEGURIDAD SOCIAL

La fuente originaria legal del Derecho de la Seguridad Social es la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 Constitucional, el cual se transcribe a continuación:

"XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de rescisión voluntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

La seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, se regula por la fracción XI del apartado B del artículo 123 Constitucional, la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las disposiciones especiales de cada dependencia.

---

---

## ANALISIS DE LAS PROPUESTAS DE MODIFICACION A LA LFT

México es un país que vive actualmente una situación de transformaciones, la cual no es ajena al contexto mundial. Estas modificaciones afectan el ambiente político, económico, social y laboral de nuestro país, provocando cambios en las relaciones entre los distintos actores que en ese entorno se desenvuelven.

Así entonces, el país se encuentra inmerso en la actitud política de la modernización y de la concertación, para tratar de alcanzar un desarrollo económico integral de la población. Este avance económico, según la propuesta del Presidente Salinas, sólo se puede lograr mediante la apertura a formas de desarrollo industrial más avanzadas, las cuales no se pueden alcanzar sin el apoyo de capitales que motiven ese desarrollo.

Esta situación, plantea la modificación de las relaciones políticas, sociales y económicas de empresarios, sindicatos y gobierno. Agentes que ven involucrados, de una forma u otra, sus intereses de grupo.

Ante este tipo de cambios, los marcos legales necesariamente se verán modificados, al darse el cambio en las relaciones de los protagonistas, debe existir una estructura legal adecuada que regule los conflictos que puedan surgir.

Lo anterior presupone cambios en las leyes, como el artículo 123 Constitucional y la Ley que de él emana directamente, la Ley Federal del Trabajo. Esta última se ha encargado de regir las relaciones obrero-patronales, de manera tutelar y reivindicadora hacia la clase trabajadora.

El proceso de adaptación de la LFT comienza con el cumplimiento del acuerdo de la Cámara de Diputados, del día 11 de julio de 1989, para instalar un foro de audiencias públicas que recoja la diversidad de puntos de vista al respecto.

Uno de los primeros actores en expresar su opinión es el patronal. Representado por diversas agrupaciones como COPARMEX, CONCAMIN y CONCANACO, participan en las audiencias y elaboran documentos donde exponen sus opiniones.

## COPARMEX:

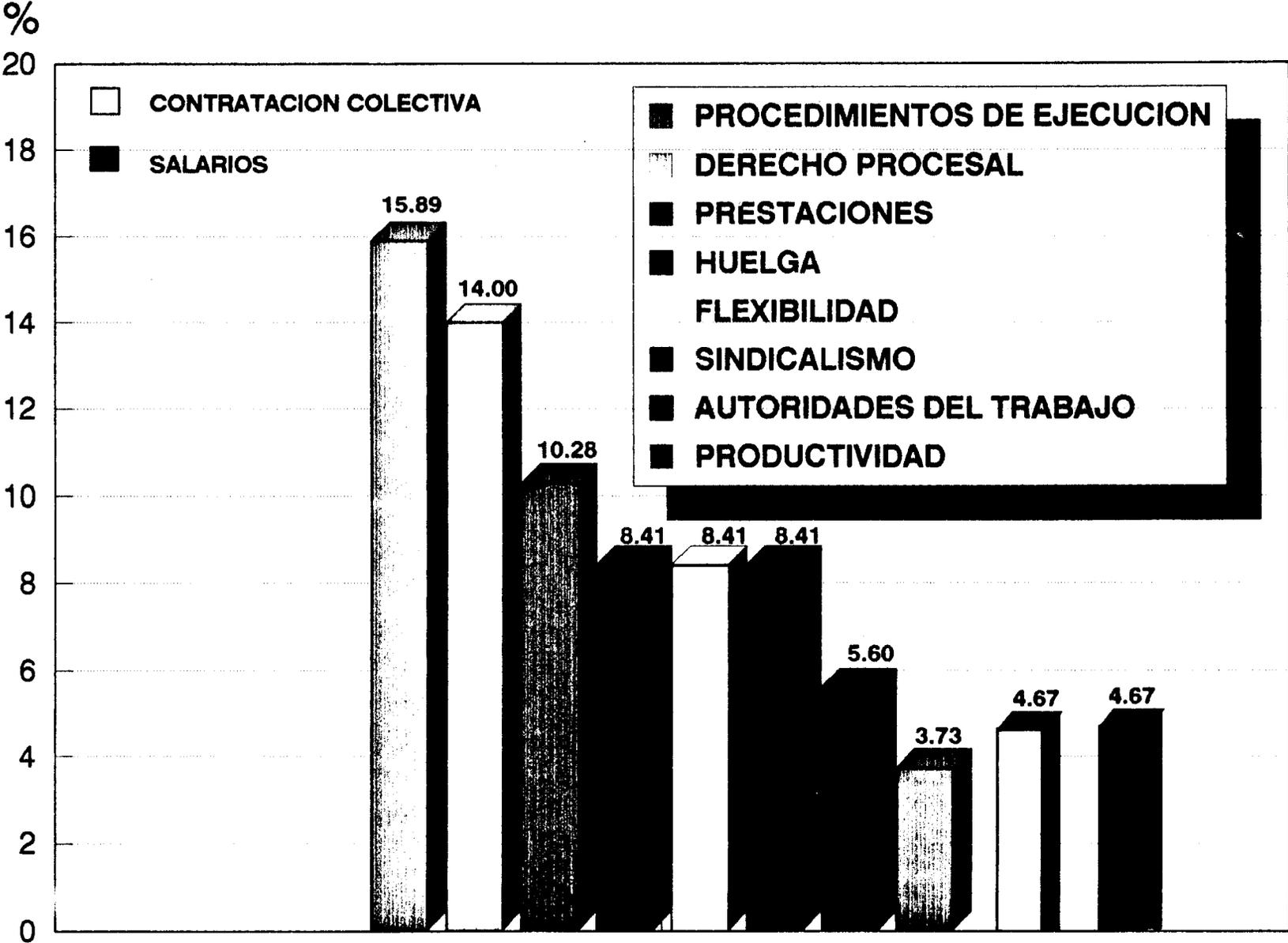
Del total de propuestas del sector patronal, que son 130, COPARMEX participa con un 82.3%, al presentar el documento "Propuestas Preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana presenta para la discusión del Anteproyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo", donde resaltan la imperiosa necesidad de ser productivos en todos los ámbitos, apoyados en una Ley que se enfoque hacia "la Modernidad" para lograr que la industria mexicana tenga acceso a los mercados internacionales, en base a una colaboración de obreros y patrones, bajo la sombra mediadora del Estado. (ver cuadro 1)

El documento se divide en 10 apartados que a continuación se enumeran:

- 1.- Principios Generales de Derecho en la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 2.-Flexibilizar la normatividad de las Relaciones Individuales de Trabajo.
- 3.-Modernizar las Relaciones de Trabajo y sus formas de terminación.
- 4.-Responder a la generación de empleo en el ámbito de la pequeña y mediana empresa.
- 5.- Incorporar la importancia de "la calidad y Productividad" en las relaciones de trabajo.
- 6.- Establecer bases que eleven productivamente el nivel de vida de los trabajadores.
- 7.-Descentralizar la aplicación de la Legislación Laboral.
- 8.-Simplificar la procuración de la Justicia Laboral.
- 9.-Redimensionar el régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo hacia la modernidad, productividad y competitividad.
- 10.-Establecer las relaciones laborales en base al diálogo y cooperación en todos los niveles.

En el análisis del documento de COPARMEX, de acuerdo con la metodología establecida arrojó lo siguiente: el mayor número de propuestas se encuentra en el renglón de los Procedimientos de Ejecución, ya que son 17 los incisos que a éste se dedican; en cuanto a Derecho Procesal se tienen 15 incisos; prestaciones 11; huelga, flexibilidad y

# PROPUESTAS DE LA COPARMEX



---

sindicalismo con 9 respectivamente y autoridades del trabajo 6. (ver cuadro 2)

De lo anterior se rescata que el 15.89% del total de propuestas de COPARMEX, se dedican al aspecto de Procedimientos de Ejecución; las que se dirigen a la terminación del carácter tutelar de la Ley, dejando en igualdad de condiciones tanto a empresarios como trabajadores; modificar los procedimientos de juicio laboral en aspectos como: aplicación de sanciones por demandas improcedentes, ya se trate de trabajadores, sindicatos o empresarios; dentro de la figura del juicio de amparo, garantizarse el "acto reclamado" con fianza, caución o cualquier instrumento legal. Asimismo se propone que los procedimientos de ejecución sean de carácter sumario.

Por otra parte se tiene el 14.00% de las propuestas dentro del renglón del Derecho Procesal donde se ve reforzada la idea de una Ley despojada de carácter tutelar; ya se pretende revitalizar el principio de igualdad de las partes.

Sin embargo, es en los términos laborales donde crecen las propuestas: retornar a la carga de la prueba; eliminación de la ampliación de la demanda individual; arbitraje obligatorio a solicitud de las partes; se permitan demandas en vías de acción y proveer de mayor celeridad a la notificación. Esto ultimo presupone llegar a una Ley más rápida, práctica y justa; que esté revestida sobre todo, de un criterio conciliador, actitud que debe ser reforzada cambiando las Juntas de Conciliación, por Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el renglón de las prestaciones encontramos el 10.28% de las propuestas. Aquí se solicita la simplificación en el proceso de retiro; aumento de compensaciones; eliminación de impuestos en vacaciones, reparto de utilidades y en tiempo extraordinario. De igual manera, dependiendo de la capacidad de la empresa, desarrollo de programas habitacionales.

A cambio de las anteriores peticiones, los empresarios solicitan aumento en la productividad, reducción en los días festivos, incapacidades y permisos.

Las proposiciones de modificación en el renglón de huelga, ocupan un 8.41%, siendo las peticiones de mayor importancia: eliminar la huelga por solidaridad; Redimensionar el sistema de huelga, para no afectar la productividad; clarificar responsabilidades en caso de inexistencia de la misma; declararla improcedente en empresas que no estén en operación; establecer reglas claras en el sector servicio, para este mismo aspecto; fijar como una causa de conclusión de huelga, la voluntad mayoritaria de los trabajadores; incluir en los términos legales el

---

recuento, como oficio. En general, revisar el objetivo de la huelga.

En el renglón de Autoridades del Trabajo, COPARMEX emite propuestas de un 5.6% del total de su documento. Aquí se solicita la transformación de las Juntas de Conciliación en Juntas de Conciliación y Arbitraje, que su jurisdicción sea local y excepcionalmente federal. Que la acción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se vea fortalecida en la conciliación, pero con procedimientos ordinarios simples, flexibles, rápidos y prácticos, que no excedan de 30 días en su duración y la autoridad laboral que rebese ese límite sea sancionada. Esperando de esta manera que la intervención del Estado sea mínima, siempre bajo el papel de árbitro, otorgando cada vez una mayor importancia al diálogo como base para la solución de conflictos en la relación trabajadores-empresarios-Estado.

En el renglón del sindicalismo, el porcentaje de propuestas asciende al 8.41%. Aquí se resalta la necesidad de crear un Sistema de Registro Público Nacional de Sindicatos obreros y empresariales.

Establecer reglas de elección democráticas al interior de las organizaciones sindicales; libertad de afiliación y eliminación de las cláusulas de exclusión y sindicalización obligatoria.

En caso de conflicto, eliminar la acción colectiva de los sindicatos, dando libertad a la relación trabajadores-empresa y en caso de disputa de titularidad, concluir de oficio, si existe violencia por parte de los trabajadores o sus representantes.

En cuanto al renglón de flexibilidad, el porcentaje de propuestas es del 8.41%. Aquí se habla de flexibilización en la normatividad de las relaciones de trabajo; en la regulación excesiva que existe actualmente; en el principio de estabilidad en el empleo y en las leyes fiscales, tomando en cuenta las empresas medianas, pequeñas y familiares así como su ubicación geográfica.

En el renglón de productividad, el cual es en el que se trata de integrar a la nueva Ley, se tiene un 3.73% de las propuestas. Se trata de orientar la Ley hacia el valor del trabajo productivo como factor para la realización humana; así como la modernización de la cultura laboral del país, reconociendo el principio protector pero sin paternalismo. Utilizar como herramienta a la capacitación, quitando todos los obstáculos y lograr desarrollar el potencial del trabajador. Crear comisiones de productividad para llegar a un acuerdo entre trabajadores y empresa.

En cuanto a contratación colectiva, el porcentaje de propuestas es del 4.67% estas incluyen: la demostración de capacidades en periodos de prueba para todos los trabajadores que deseen ingresar a una empresa; conceder mayor fuerza a la negociación colectiva celebrada en cada empresa, de acuerdo a su capacidad económica, rama industrial y área geográfica. Aplicar análisis previos de mayoría de trabajadores en demanda de titularidad, con el fin de proteger el centro de trabajo en contra de bloqueos y paros ilegales.

En el renglón de salarios las propuestas son del 4.67% donde destacan las de: clarificar y unificar, en todos sentidos, el concepto de salario. Establecer el principio de remuneración en base al trabajo efectivo, mediante el concepto de trabajo por hora. Eliminar impuestos en prestaciones y establecer reglas para fijar salarios mínimos únicos y revisar el concepto de salarios mínimos profesionales.

En cuanto a la participación, se tiene un porcentaje de 2.8%, se propone una legislación que dote de mayor responsabilidad en cuanto a derechos y obligaciones de todas las partes. Correspondiendo a los empresarios, dar información general a los trabajadores sobre la marcha de la empresa, estimulando así la participación del personal en programas para mejorar la calidad de los productos o servicios; reconociendo la importancia de las sugerencias que pueden aportar los empleados.

El renglón de capacitación, tiene un 2.8% de las propuestas, se propone orientarla hacia la productividad, fijando como sus factores las necesidades potenciales y la situación que prive en la empresa. Eliminación de requisitos y tramites en esta materia, simplificar procedimientos y establecerla como obligatoria tanto para el patrón como para el trabajador. Crear centros de capacitación con facilidades por parte del Estado.

En materia de empleo, el porcentaje es del 2.8%. Aquí la importancia es la de identificar y clarificar las causas y el tratamiento aplicable al abandono de trabajo. Lograr una flexibilización en las reglas de la contratación por tiempo determinado y permitir la libertad de negociación en la duración de los contratos individuales de trabajo.

De acuerdo con la metodología de nuestro análisis, y dado que en los siguientes aspectos: polivalencia, reglamentación, escalafón, simplificación de los principios generales, jornada laboral y participación, contienen propuestas que van del 2.8% al 0.93% se mencionan a continuación en forma general: COPARMEX propone que la legislación laboral permita la existencia de individuos y empresas versátiles, capaces de reaccionar adecuadamente a

las cambiantes demandas, propiciando el empleo de los trabajadores en actividades múltiples; flexibilizar la jornada laboral, reduciendola o ampliandola, en convenio de las partes y continuar con la semana de 48 horas.

#### CONCAMIN:

CONCAMIN ha hecho público su artículo "LEGISLACION LABORAL DEL SIGLO XXI", el cual contiene 8 apartados, los cuales representan el 6.15% del total de propuestas del sector patronal.

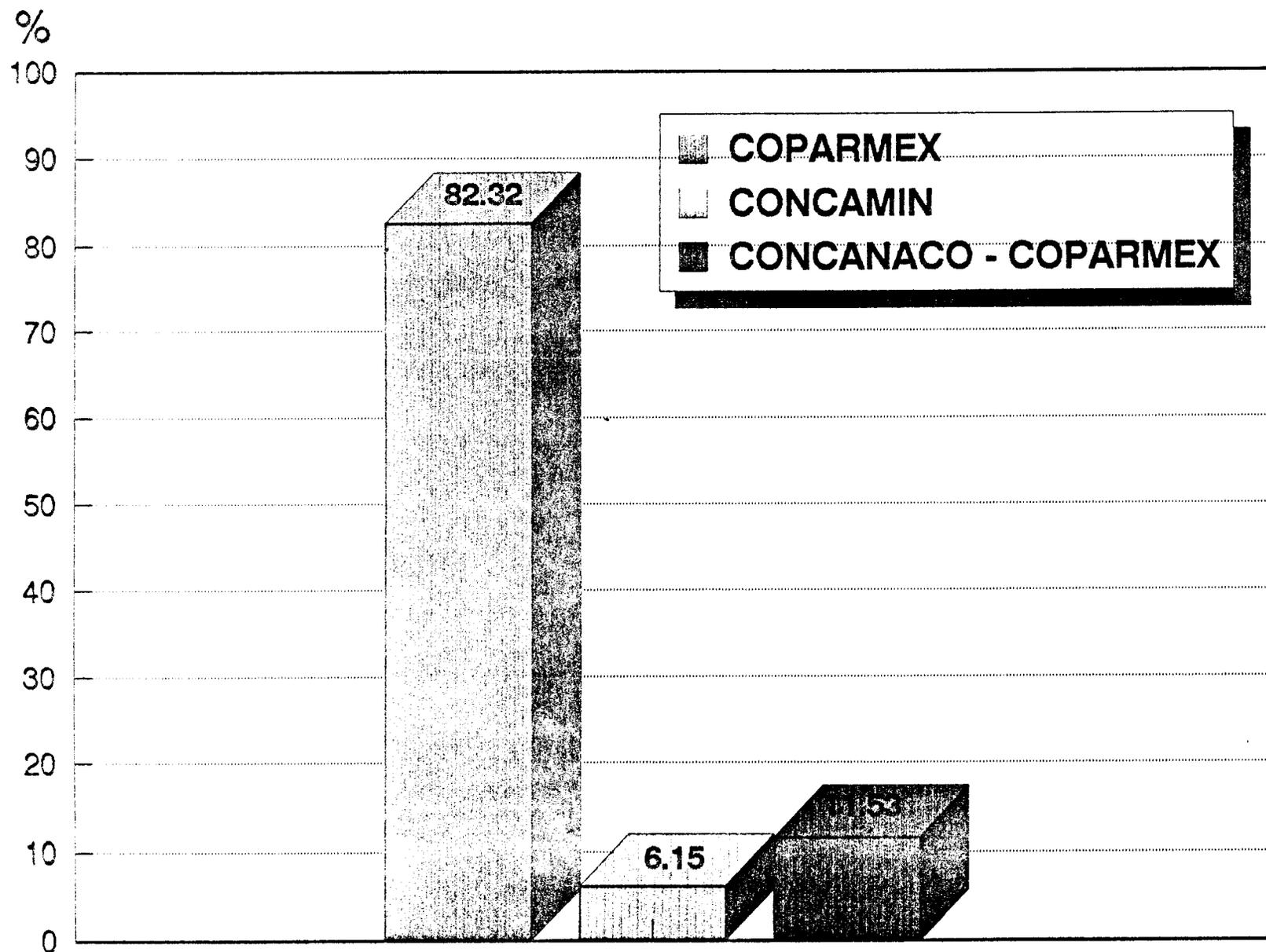
En cuanto a flexibilidad se tiene un 37.5% de sus propuestas, en las cuales propone que la Ley dentro de sus conceptos generales, integre los de productividad y responsabilidad para los trabajadores; que se fijen las prestaciones mínimas y las libertades máximas, dejando al libre juego de la oferta y la demanda las mejoras a estas condiciones según la capacidad de los patrones. Se propone que la legislación deje de ser casuista y rígida, y sea flexible de forma tal que permita la adecuación a las cambiantes condiciones del país; fijar los conceptos de productividad, calidad y competitividad, reconociendo como actores principales a trabajadores, empresarios y Estado. Se propone también que debe ser un deber social el impulsar y proteger las fuentes de trabajo y garantizar de esta manera la estabilidad social y mayoritaria. Incluir los derechos y obligaciones en cualquier aspecto de la Ley pero permitiendo que la negociación con el sector obrero se dé en un marco de concertación. Que la impartición de la justicia sea simplificada y expedita.

#### CONCANACO/COPARMEX

CONCANACO Y COPARMEX editan conjuntamente un documento en mayo de 1988, este documento, "PROPUESTAS DEL SECTOR PRIVADO" en su capítulo 4 "Modernización Industrial, Comercial, de Servicios, y Laboral" presenta en su párrafo 4.7 "Modernización del Ambito Laboral" cuyo análisis se presenta a continuación:

Aquí se emiten 15 propuestas, de las cuales destacan algunas como la referente a que la Ley debe tener presente que en México, la mayoría de las empresas son pequeñas, tanto en su estructura organizacional como en su capital; fortalecimiento a nivel de empresa de la negociación colectiva, que empresa y sindicato busquen conjuntamente las mejores condiciones de trabajo, el aumento de la productividad y el desarrollo armónico de ambos. Favorecer la modernización en las centrales sindicales para un buen

# PARTICIPACION DEL SECTOR EMPRESARIAL



logro de la reconversión industrial y de la apertura comercial. Impulso a la capacitación productiva, que el aliento y los incentivos del gobierno se puedan utilizar en la capacitación preparatoria según cada empresa lo juzgue conveniente.

Adecuación de la legislación laboral y su aplicación, a través de revisión a fondo de las disposiciones procesales para lograr simplificarla.

Impulsar una "mística" de laboriosidad, superación y productividad a nivel nacional a través de una campaña concertada.

#### SECTOR DEL ESTADO

El Estado es el sector que menor número de sugerencias tiene, ya que tan solo se localizaron 27 propuestas en el documento "El debate actual: DOS PROYECTOS DE NACION"; el cual fue editado por la Secretaría Académica del STUNAM, con base en la recopilación de las audiencias públicas del acuerdo del 11 de julio de 1989 de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados.

Estas propuestas constituyen el 7.87% del total emitido. Para su análisis se dividió en dos, un apartado "oficial" y el otro "oposición". En el apartado "oficial" tenemos las propuestas hechas por el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de trabajo y en "oposición" las del Partido de la Revolución Democrática.

#### AUTORIDADES DEL TRABAJO:

EL Lic. César Esquinca Muñoz, Magistrado del II Tribunal Colegiado del primer Circuito en materia de trabajo. Participa con 8 propuestas, logrando un 29.62% dentro de este sector. Emite propuestas en los renglones de empleo, sindicalismo, Contratación colectiva, capacitación, prestaciones, jornada laboral, salario, y simplificación. A continuación se especifican las sugerencias más relevantes:

En materia de empleo se propone la creación de un Fondo Nacional de Empleo, que combata el desempleo y subempleo, manejado por una administración obrero-patronal-estatal; fortalecer el principio de estabilidad en el empleo y para los casos de despido se propone un juicio previo, de naturaleza sumaria y con duración máxima de 15 días; adicionar al Art. 123 Constitucional, una fracción en la que se consagre el derecho de negociación colectiva; modificar la fracc. XIII del apartado A en lo siguiente: precisar la

obligación permanente de las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, reformar la fracc. II del Art. 13 para incrementar el pago de horas extras hasta por un 200% más de lo establecido; adicionar al párrafo III de la fracc. VI de dicho apartado los conceptos de índices de precios y el valor que agregue el trabajo al producto, para fijar los salarios mínimos; modificar la fracc. IV, para establecer que por cada cinco días de trabajo se descansen dos; asegurar el éxito del sistema de aplicación, estableciendo principios que simplifiquen los procedimientos, actualizando tanto las normas objetivas laborales como la Ley de Amparo.

#### PARTIDOS POLITICOS:

El Partido de la Revolución Democrática participa con 19 propuestas, lo cual representa el 70.3% del sector. Tenemos que el aspecto Huelga recibe el 21.01% de sus propuestas. Dentro de ellas encontramos: agregar a la fracc. XVIII del apartado A del Art. 123 Constitucional, bajo la cual ninguna Ley secundaria pueda coartar o reglamentar la huelga; eliminar la calificación que hace sobre la huelga la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como del término legal de inexistencia y el arbitraje obligatorio; suprimir reglamentos como el de la SEP, contra el pago de salarios caídos en las huelgas universitarias.

En el aspecto de salario encontramos un 15.78% de sus propuestas, proponen: semana de 40 horas de labor, con pago de 56; una escala móvil de salarios y respeto riguroso al párrafo II fracc. VI del Art. 123 Constitucional, donde se establece que los salarios mínimos deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores y su familia.

En sindicalismo se tiene un 10.52% de participación, se tiene como propuestas: eliminación de la clausula de exclusión por separación; derogación del Apartado B del Art. 123 Constitucional; prohibir la afiliación forzosa a un sindicato o de las autoridades a un partido político; suprimir el registro obligatorio de los sindicatos. Otras de sus propuestas son: la implantación del seguro de desempleo; anulación del párrafo agregado a la fracción XII del apartado A del Art. 123 en materia de vivienda; derogar el apartado B del Art. 123 Constitucional; igualar el rango y las condiciones de jubilación con respecto al salario y promover aumentos de productividad que beneficien a los trabajadores.

## SECTOR SINDICAL

## SINDICALISMO OFICIAL

El sindicalismo oficial no incluye a la CPM ni al Congreso del Trabajo porque no facilitaron información al respecto, por lo que está conformado de la siguiente manera: el Sindicato de la Secretaría de Pesca y la Confederación Obrera Revolucionaria; quienes participan con 12 propuestas representando un porcentaje de 17.64%

## SINDICATO DE LA SECRETARIA DE PESCA:

Este organismo emite tres propuestas, las cuales conforman un 25.00% dentro de este sector en los renglones de sindicalismo, procedimientos de ejecución y autoridades del trabajo; destacan las de: derogación del Apartado B del Art. 123 Constitucional; rechazar la afiliación colectiva a los partidos políticos y democratizar los mecanismos, procedimientos e instancias de la impartición de la justicia laboral.

## CONFEDERACION OBRERA REVOLUCIONARIA:

Esta confederación realiza 9 propuestas, las que representan un 75.00% de participación, en las cuales sobresalen los aspectos de salario y contratación colectiva.

Dentro del renglón de salarios se propone una reducción de la jornada laboral a 40 horas con pago de 56; que el pago se lleve a cabo en relación directa con la riqueza que produzca.

En el renglón de contratación colectiva se destaca: prohibir los contratos colectivos de protección; establecer un procedimiento rápido, eficaz y objetivo para disputar la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

El resto de las propuestas abarca aspectos de sindicalismo, huelga, autoridades del trabajo, prestaciones y empleo que a continuación se exponen: desaparecer las limitaciones para la constitución de sindicatos; permitir los emplazamientos a huelga por coalición; establecer juicios laborales sumarios, un seguro de retiro independiente de la prima de antigüedad; prohibir la separación de un trabajador sin un juicio previo.

## SINDICALISMO INDEPENDIENTE:

Dentro de este apartado se consideraron las siguientes agrupaciones: Frente Auténtico del Trabajo, Sindicato Unido de Trabajadores Universitarios y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Emiten un total de 56 propuestas; siendo en sindicalismo donde ocupan un 82.35% de participación.

## FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO:

Esta agrupación colabora con 13 sugerencias, por lo que ocupa un 23.21% de participación dentro del sindicalismo independiente. Sus propuestas incluyen los aspectos de: procedimientos de ejecución, participación, salario, empleo, escalafón, contratación colectiva, sindicalismo y autoridades del trabajo, sobresaliendo este último, ya que recibe tres sugerencias las cuales se refieren a elaborar un sistema de sanciones para el incumplimiento de obligaciones patronales, reivindicar la autonomía de la autoridad laboral frente al poder ejecutivo y revisar las normas vigentes en materia de empresas autogestionarias, sociedades cooperativas o uniones de productores, limitados por los absurdos mecanismos de control social y político por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el renglón de sindicalismo proponen: permitir la libertad sindical, sin sujeción alguna a los partidos políticos, supresión del registro sindical y de la facultad estatal de reconocer la personalidad jurídica del sindicato y derogación de la cláusula de exclusión.

En cuanto a contratación colectiva, proponen se busque la participación efectiva de los trabajadores, crear un nuevo concepto de contrato colectivo con un sentido más amplio que el actual, el cual deberá incluir aspectos sociales, productivos, de previsión social y mecanismos de mutuo respeto.

Otras de sus propuestas son: una adecuada movilidad del personal, que coadyuve a un mejor desempeño, un salario remunerador que rescate el valor trascendente del trabajo humano y una justicia laboral ágil y eficiente.

## SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS:

El SUNTU, lanza tres propuestas: en materia de empleo por ejemplo, propone una revalorización del trabajo; contar con una mayor capacitación profesional sobre las innovaciones técnicas incluyendo en éstas una mayor participación de los trabajadores en las decisiones técnicas.

## SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNAM:

Realizan un total de 40 propuestas, lo que constituye un 58.82% de participación en el sector sindical y un 71.42% dentro del sindicalismo independiente. Sus propuestas son basicamente sobre los renglones de flexibilidad, participación, jornada, escalafón, huelga, contratación colectiva, capacitación, seguridad social, reglamentación, salarios, prestaciones, sindicalismo, autoridades del trabajo y empleo. Es este ultimo el de mayor participación con un 17.5%. En este aspecto se propone: que el patrón no pueda rescindir la relación de trabajo sin previo juicio, el cual deberá ser de carácter expedito y sumario; volver una realidad el derecho de empleo, mejorando las condiciones de trabajo y las prestaciones básicas; eliminar todo vestigio de discriminación a la mujer en materia laboral; crear un capítulo en la nueva ley que regule el trabajo de los menores de edad; prohibir a los patronos la exigencia de exámenes de ingravidez para otorgar trabajo a las mujeres.

En el renglón de autoridades del trabajo se tiene un 15.00% de participación y dentro de lo que proponen se encuentra: que las autoridades laborales retornen al poder judicial; limitar la injerencia de las autoridades y empresas en el régimen, registro y cambio de dirección de los sindicatos, así como el ejercicio de la huelga; respeto a la autonomía sindical y aplicación de la justicia laboral exclusivamente por parte de las autoridades federales.

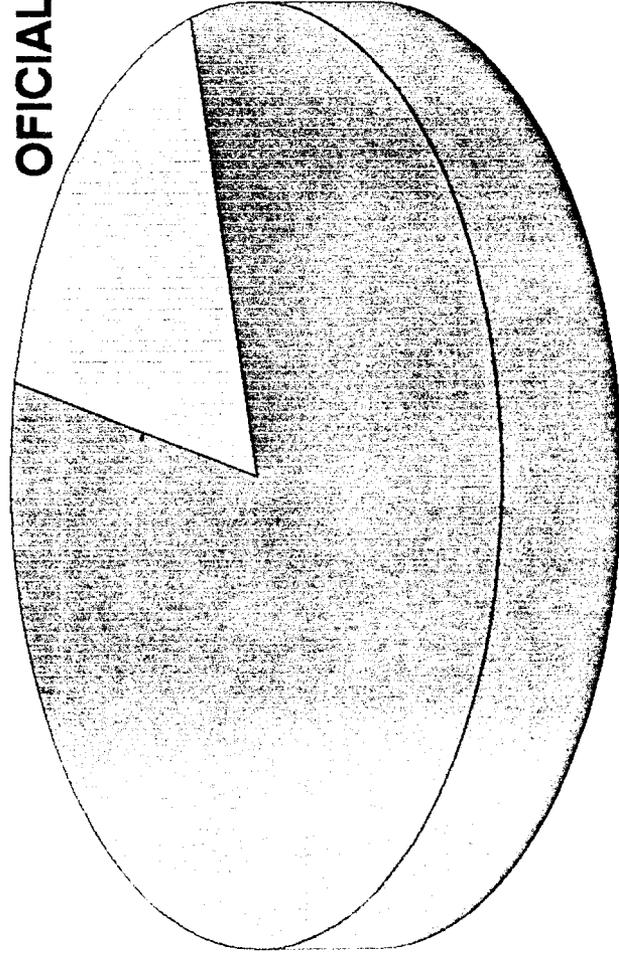
En cuanto a sindicalismo las propuestas conforman un 15.00% y se sugiere: plena libertad de asociación sindical y afiliación política devolviendo la potestad de militar o no, en el partido de la preferencia de los trabajadores; proporcionar derechos a los sindicatos para participar en la orientación y administración de las empresas; establecer, conjuntamente empresarios y representantes de los trabajadores, los cambios tecnológicos y productivos de los nuevos procesos de trabajo así como eliminar la reglamentación excesiva para registros sindicales, titularidad de los contratos colectivos y el derecho de huelga.

En prestaciones emiten propuestas de un 12.5%, señalando que debe ampliarse la tabla de enfermedades profesionales a las nuevas enfermedades que trae consigo la tecnología moderna; incluir los cuidados paternales, no solo los maternales; exentar de gravámenes fiscales las prestaciones; obligar al patrón a pagar anualmente 40 días de salario integro a los trabajadores como participantes del proceso de producción en sustitución del reparto de utilidades; que las prestaciones sean cubiertas con base en el salario correspondiente al día en que se de cumplimiento

# SECTOR SINDICAL

## PARTICIPACION

OFICIAL ( 17.65 % )



OPOSICION ( 82.35 % )

al laudo; que los descansos pre y post natales sean por 3 meses de descanso.

En los aspectos de salario, reglamentación, seguridad social, capacitación, contratación colectiva y huelga tienen propuestas del 5.00% las cuales son: retribuir adecuadamente el trabajo para impulsar la productividad; establecer un solo salario mínimo general en toda la República; dar derecho a los sindicatos en la orientación y dirección de las empresas; establecer la jubilación de los trabajadores a 30 años para varones y 25 para mujeres; unificar los servicios de seguridad social; reglamentar bilateralmente, entre sindicatos y empresarios los cambios tecnológicos, productivos y de los procesos de trabajo; fortalecer la contratación colectiva observando obligatoriamente la irrenunciabilidad de derechos así como respetar en forma irrestricta el derecho de huelga.

En los renglones de flexibilidad, escalafón, jornada y participativa, se tiene un 2.5% donde lo más relevante es: pactar bilateralmente la flexibilidad de la relación laboral; garantizar la semana de 40 horas y dos días de descanso; establecer una adecuada movilidad de personal que coadyuve a un mejor desempeño del mismo.

#### SOCIEDAD CIVIL:

Dentro de Sociedad Civil se tiene clasificadas todas las propuestas hechas por profesionistas en la materia, intelectuales y personas interesadas en este tema como son: Frente Nacional de Abogados Democráticos, asesores de agrupaciones diversas, el Presidente de la Asociación Mexicana de Abogados, doctores en derecho de la UAM y de la UNAM así como otros intelectuales preocupados por el futuro de la Legislación Laboral en México.

#### INTELECTUALES:

Los renglones en los que hacen sus propuestas son: capacitación, humana, simplificada, productividad, principios generales, flexible, contratación colectiva, conflicto laboral, salario, seguridad social, prestaciones, empleo, huelga, autoridades del trabajo, sindicalismo y procedimientos de ejecución.

En procedimientos de ejecución se cuenta con 18 propuestas, lo que representa un 15.25%, donde se resalta el derecho de los trabajadores a la fiscalización y la dirección de las empresas estatales, privadas, y en los institutos de seguridad social; la agilidad procesal frente a juicios prolongados; el tutelaje a favor de los trabajadores; la aplicación de reglas del Derecho Civil. Se propone que las Juntas de Conciliación sean competentes en

materia de conflictos colectivos; eliminación de la posibilidad de que el oferente de la prueba pueda encargarse de la devolución del exhorto; si en una audiencia se plantean incidentes, éstos se resuelvan en la misma y no detenerse el procedimiento salvo en casos de fuerza mayor; eliminación de la suplencia del trabajador por deficiencia; los procedimientos especiales y la posibilidad que tiene la Junta de no dar entrada al emplazamiento de huelga.

En cuanto a sindicalismo emiten 17 propuestas, lo cual representa un 14.4% siendo las más relevantes las de: llevar a cabo el registro automático de los sindicatos al conocerse su constitución; reformar los Arts. 366 y 369 de la LFT para no cancelar sindicatos registrados, así como el Art. 373 de dicha Ley para obligar a la directiva de los mismos a rendir cuentas por lo menos cada seis meses; suprimir la afiliación obligatoria a partidos políticos así como las limitaciones anticonstitucionales a los derechos colectivos de los trabajadores universitarios; permitir que los apoderados o asesores intervengan en las etapas procesales; prohibir que los líderes sindicales ocupen puestos públicos durante su gestión y derogar la cláusula de exclusión.

En el renglón de autoridades del trabajo, se presentan 16 propuestas lo cual representa un 13.56%. Las más sobresalientes son: aceptar y resolver una sola demanda de titularidad a la vez; derogar el Art. 923 de la LFT para evitar que la autoridad laboral califique la huelga; simplificar la procuración y la impartición de la justicia laboral con aplicación exclusiva de la autoridad federal; otorgar nuevas atribuciones a las procuradurías de la Defensa del Trabajo para que ejerzan la función tutelar; incorporar las Juntas al poder judicial; eliminación de la estructura tripartita y en su lugar crear órganos colegiados que se conformen por profesionales e implantar una autentica carrera judicial.

En cuanto a huelga se tienen 11 propuestas, las que conforman un 9.32%, resalta la propuesta de reforma al Art. 440 de la LFT con el fin de que la coalición mayoritaria pueda ejercer el derecho de huelga, que no pueda limitarse por reglamentaciones, leyes secundarias o términos legales como requisa, quiebra, expropiación o cualquier figura similar, la inexistencia de la misma pueda ser declarada sólo por la mayoría de los trabajadores; ampliar el término de notificación de 24 a 48 horas y que sea de manera personal, esto en caso de ser declarada la inexistencia; en caso de suspensión de labores por huelga, la autoridad pueda intervenir sólo para recibir aviso, sometido, en todo caso a un plazo mínimo y para los servicios públicos, los trabajadores colaboren en su prestación, sin incurrir en responsabilidad en caso de no hacerlo.

En cuanto a prestaciones se tiene un 8.47% de participación en las propuestas, estas se refieren a: cobertura por parte del patrón de un pago anual a los trabajadores de 30 días de salario como participantes del proceso productivo; cobertura del pago de indemnizaciones o cualquier otra prestación con base en el salario correspondiente al día en que se de cumplimiento al laudo; incrementar los descansos pre y post natales hasta 6 meses; establecer como periodo mínimo de vacaciones de 15 días hábiles con pago de prima equivalente al 100% del salario; conservar como días de descanso obligatorio sólo los que estipula la LFT; exentar de impuestos las prestaciones y premiar la antigüedad con incentivos en efectivo.

En el renglón de empleo se tiene un 8.47% de las propuestas. Aquí la sociedad civil propone que se conserve el principio de estabilidad en el empleo; modificar el actual concepto de derecho al trabajo por la obligación de todo individuo de realizar un trabajo digno y esencialmente útil; clarificar el concepto de trabajador de confianza; regular de manera general el cómputo de la antigüedad; establecer el seguro de empleo; identificar y crear causas y regulación de la figura del "abandono de trabajo"; revisar y desregularizar la figura del despido. En cuanto a seguridad social se tiene un 5.93% de participación en las propuestas, donde se destaca la introducción del derecho de jubilación en el Apartado A del Art. 123 Constitucional; incrementar el pago de la jubilación en un 100% del salario al momento de ejercer este derecho.

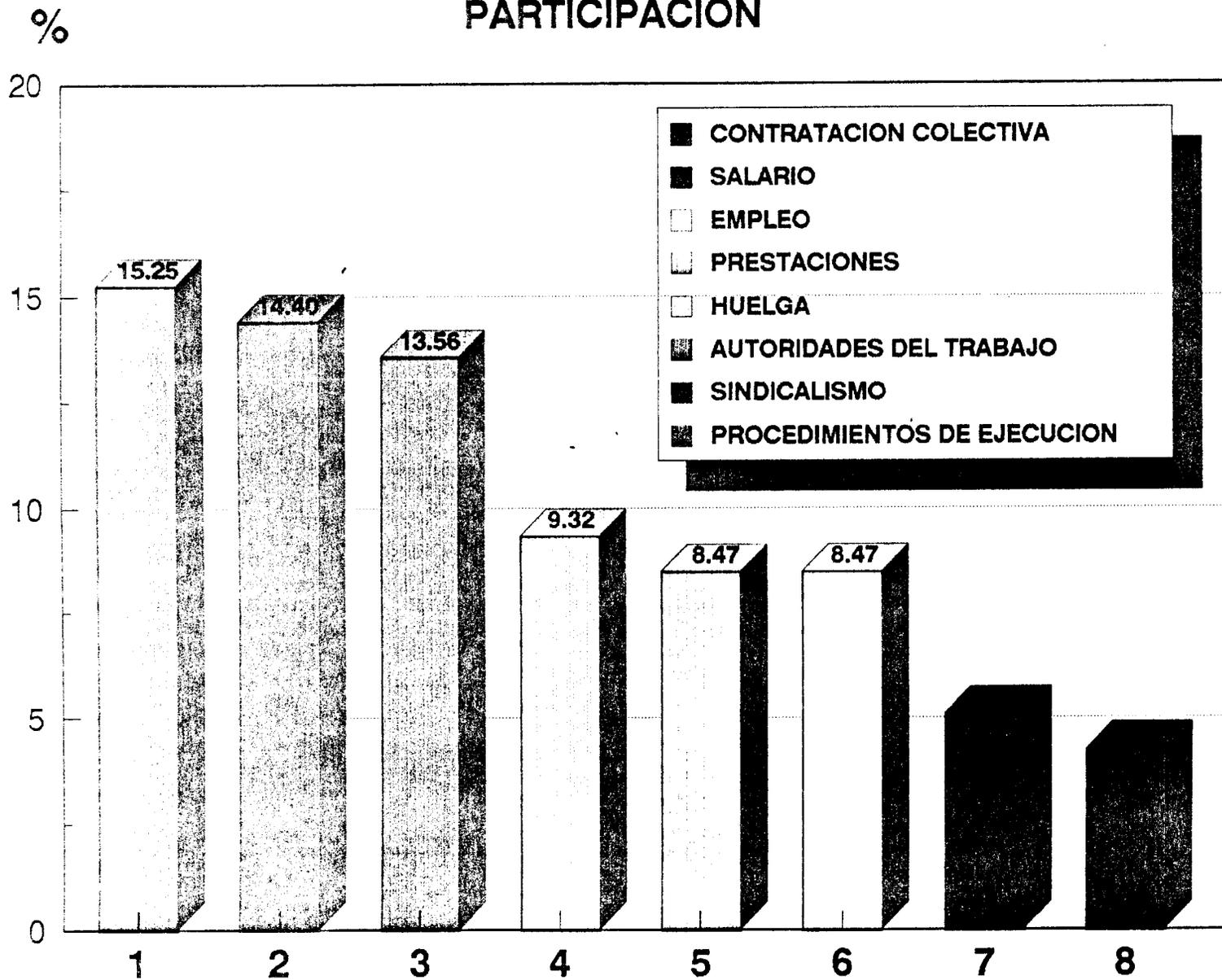
En cuanto a salario se tiene un 5.08% de las propuestas. Los intelectuales proponen se reformen los Arts. 399 Bis y 419 Bis, para que en los contratos colectivos y los contratos-ley se incrementen automáticamente el salario en la misma proporción que la inflación mensual; suprimir los salarios mínimos profesionales y exentar de gravámenes fiscales el salario y a cualquier prestación hasta por el equivalente a tres salarios mínimos generales.

En cuanto a contratación colectiva se tiene un 4.24% de las propuestas, en las cuales se señala que se deben buscar mecanismos para que la autoridad no limite los derechos de los trabajadores; que los Principios del Derecho Colectivo no se reformen sino que se cumplan cabalmente; suprimir la cláusula de exclusión, tanto de ingreso como por separación.

En el renglón de procedimientos de ejecución se tiene un 4.24% de propuestas, las cuales sugieren la reforma del Art. 398 de la LFT, para suprimir el derecho de los patrones a solicitar la revisión del contrato colectivo; derogar el Art. 923 de la misma porque da pie a la existencia de los contratos colectivos de protección, e incluir el principio de imparcialidad del juzgador.

# SOCIEDAD CIVIL

## PARTICIPACION



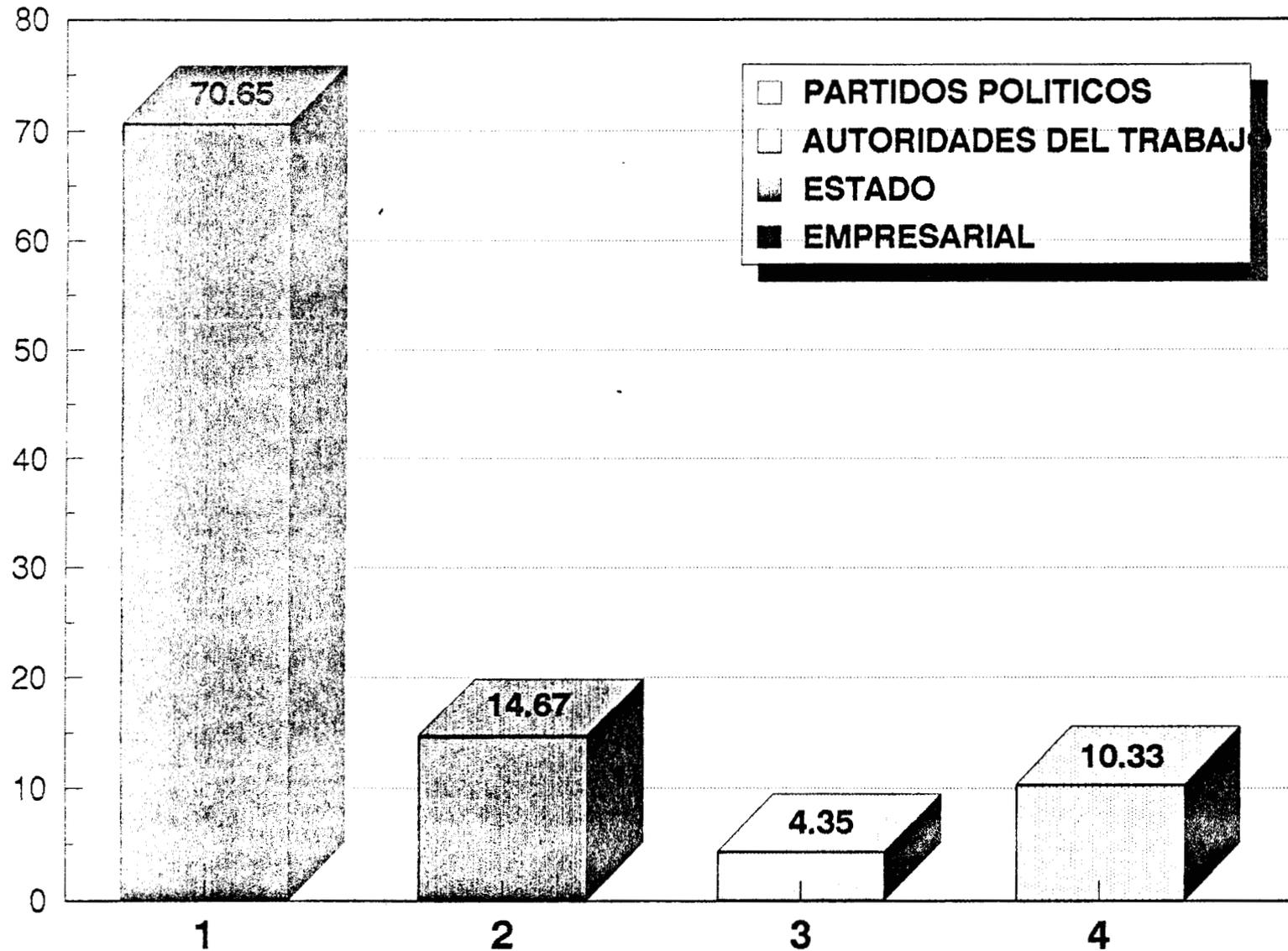
---

A continuación se agrupan los aspectos de: principios generales, flexibilidad, productividad, simplificada y humana; ésto se debe a que cuentan con un bajo porcentaje de participación, el cual va desde 0.85% al 3.39% donde lo más relevante es: conservar el carácter tutelar de la Ley; flexibilizar la normatividad de las relaciones individuales de trabajo así como la adscripción de los trabajadores a turnos o departamentos diversos; promover el incremento de la productividad en base a la capacitación en el trabajo y que esto se refleje en un incremento de los ingresos de los trabajadores; buscar que las reformas tengan como objetivo la democratización en los centros de trabajo.

# TOTAL POR SECTORES

%

## PARTICIPACION



## CONCLUSIONES:

Después de realizado el anterior análisis se tiene que: en principios generales se tienen pocas propuestas, sin embargo, el Sector Empresarial coincide con el FAT en su propuesta de "polivalencia" en el trabajador; el FAT pide además un salario remunerador que tenga que ver con esa nueva característica y el Sector Empresarial nada menciona al respecto, pero si propone excentar de gravámenes fiscales las prestaciones.

En Procedimientos de Ejecución, la patronal emite su mayor número de propuestas: terminación en el carácter tutelar de la Ley y procedimientos de juicio laboral de carácter sumario, éste último también es propuesto por la COR. Las autoridades del trabajo por su parte proponen que en caso de despido de un trabajador, se lleve a cabo un juicio previo, expedito y sumario, no mayor de 15 días, en esto último hay coincidencia con el STUNAM.

En cuanto a las prestaciones, tenemos que tanto la patronal como el STUNAM y los intelectuales solicitan el aumento de las compensaciones y la eliminación de impuestos en conceptos como: vacaciones, reparto de utilidades y tiempo extra. La patronal pide se considere el tamaño de las empresas para determinar las prestaciones que pueda otorgar.

En sindicalismo la patronal pide un Registro Nacional de Sindicatos, tanto obreros como patronales y los intelectuales piden su registro automático al conocerse su constitución; por su parte, el PRD solicita se suprima el registro obligatorio de éstos y de igual manera lo hacen el Sindicato de la Secretaría de Pesca y el FAT, además de proponer se suprima la afiliación forzosa a un partido político; el STUNAM pide libertad para la libre afiliación de los sindicatos a los partidos políticos.

En cuanto a la cláusula de exclusión, son los intelectuales, la patronal y el PRD quienes se pronuncian por su eliminación así como por la de sindicalización obligatoria.

La huelga tiene importancia para los diversos actores y por ejemplo, la patronal pide se redimencie el sistema de huelga y se elimine la huelga por solidaridad; la COR por su parte propone se permita el emplazamiento a huelga por coalición, El PRD propone que ninguna autoridad pueda coartar o reglamentar la huelga, coincidiendo con la propuesta de los intelectuales en este sentido.

En cuanto a las autoridades del trabajo, se somete a las propuestas la jurisdicción de las diferentes Juntas, ya que las autoridades del trabajo opinan se transformen las Juntas de Conciliación en Juntas de Conciliación y Arbitraje y por su parte el STUNAM pide que éstas retornen al poder judicial coincidiendo con la propuesta hecha por los intelectuales en este sentido.

El salario recibe propuestas de la patronal en el sentido de que éste deberá ser en base al trabajo efectivo, considerando el trabajo por hora. El STUNAM, pide se establezca un salario mínimo general en toda la República. En este aspecto en la patronal se encontró que por un lado habla del trabajo por hora y por otro de continuar con la semana de 48 horas lo que es contrario a la propuesta del PRD, la COR, el STUNAM y las autoridades del trabajo que proponen se establezca la semana de 40 horas.

En las prestaciones existe la propuesta de crear un fondo y un seguro del desempleo; aquí coinciden el Magistrado Esquinca, los intelectuales y el PRD, además de fortalecer el principio de estabilidad en el empleo.

En el aspecto de participación el STUNAM propone que los representantes de los trabajadores tengan participación en el establecimiento de los cambios tecnológicos y de los procesos productivos; la patronal propone la creación de comisiones para la productividad y el STUNAM pide mayor responsabilidad en cuanto a derechos y obligaciones de las partes; los intelectuales proponen se permita la fiscalización y dirección por parte de los trabajadores tanto en empresas públicas, privadas y sociales.

El tutelaje en favor de los trabajadores es propuesto por los intelectuales mientras que la patronal pide se asuma la igualdad de las partes.

Finalmente, el PRD propone la derogación del apartado B del Art. 123 Constitucional coincidiendo en esto con el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Pesca.

Algo que resulta interesante es la propuesta de los intelectuales en cuanto a la modificación del actual concepto de derecho al trabajo por la OBLIGACION de todo individuo de realizar un trabajo digno y esencialmente útil; la identificación y regulación de la figura del "abandono de trabajo", así como la desregularización y revisión de la figura del despido.

Para concluir se puede decir que lo que más preocupa a los actores de esta escena es el sindicalismo, ya que tanto unos como otros se han pronunciado de manera sobresaliente en este renglón; todos ven afectados sus intereses, la mayoría de las propuestas van en el sentido de dotar de

---

mayor flexibilidad, claridad y agilidad lo que son los procedimientos y conceptos que se manejan en la Ley, pero sobre todo, llegar al logro de una legislación realista y acorde con el contexto internacional en el que se mueve el país.

Lograr el consenso no será fácil, esperemos se logre el balance a través de La Nueva Ley Federal del Trabajo entre "la modernidad" del país y el tan deteriorado nivel de vida de la clase trabajadora mexicana; para éstos últimos han sido muchos los años de sacrificio a los que se le ha sometido y las expectativas son muchas.

## \* \* \* N O T A S \* \* \*

- (1).- Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994
- (2).- Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994
- (3).- Cit. en Bailón Valdovinos, Rosalío.  
LEGISLACION LABORAL Editorial Limusa México,  
D.F. 1986 p.25
- (4).- De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO  
MEXICANO DEL TRABAJO Editorial Porrú México,  
D.F., 1980 p.180
- (5).- Bailón Valdovinos, op. cit. p.p.26 a 27
- (6).- Alvarez del Castillo Enrique, PRINCIPIOS  
GENERALES Y DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO,  
en El Derecho Latinoamericano del Trabajo  
Tomo II, UNAM. México, 1974 p.p 25
- (7).- Bailón Valdovinos, op. cit.
- (8).- Ley Federal del Trabajo p.p. 115
- (9).- Bailón Valdovinos, op. cit.
- (10).- Bailón Valdovinos, op. cit.
- (11).- Ley Federal del Trabajo
- (3) .- Cit.

## \* \* \* B I B L I O G R A F I A \* \* \*

Alcazar Avila Marco Antonio, LAS AGRUPACIONES PATRONALES EN MEXICO. el Colegio de México (Jornadas 66) México, 1970

Alvarez del Castillo Enrique, PRINCIPIOS GENERALES Y DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO, en El Derecho Latinoamericano del Trabajo tomo 2.

Arriola Woog Carlos, LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jal. México, 1982

Arriola Woog Carlos, LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y EL ESTADO. FCE. México, 1981

Blanpain, R. Dr./K.V. Leuven. LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE DANS LES PAYS DU MARCHE COMMUN EUROPEEN. Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM México, D. F., 1981

Bouzas Ortiz Alfonso, coordinador. DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Instituto de Investigaciones Económicas/STUNAM UNAM. México, D.F., 1989

Fariás Urbano, EL DERECHO ECONOMICO COMO DERECHO SOCIAL DEL PORVENIR. En Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cuevas Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM México, D. F., 1981

Guerrero Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México, 1977

Osorio Palacios Juan José \[et al\]. EL DEBATE ACTUAL: DOS PROYECTOS DE NACION, selección de Carlos Reyes Romero STUNAM. México, D.F., 1989

Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994

Propuestas del Sector Privado  
Edtado por: COPARMEX/CONCANACO, SERVIYTUR México, 1988

Propuestas Preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana, Presenta para la Discusión del Anteproyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo Editado por COPARMEX México, 1989