

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<b>TRABAJO DECENTE/DIGNO</b>			
<p><b>Artículo 2º.</b> Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>	<p>La definición de trabajo digno (decente) de la OIT incluye la democracia sindical. Ver Somavía, Juan (1999). Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión Ginebra, junio de 1999</p> <p>De acuerdo a la definición de OIT, el trabajo decente tiene estas características: trabajo productivo y seguro; con respeto a los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.</p> <p><b>C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958</b></p> <p>Artículo 1</p> <p>1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:</p> <p>a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u</p>	<p><b>Artículo 2º.</b> Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio <b>entre los factores de la producción</b> y la justicia social, <b>así como propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.</b></p> <p><b>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</b></p> <p><b>El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.</b></p>	<p>Aunque la definición presentada puede resultar adecuada, es declarativa en la medida en que no precisa un marco institucional adecuado para la hacerlo exigible.</p> <p>Es contradictorio enunciar estos principios y luego contradecirlos en otras disposiciones.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;</p> <p>b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p>		
<b>SUBCONTRATACIÓN</b>			
<p><b>Artículo 13.</b> 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 serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las</p>	<p><b>Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo</b></p> <p>La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los</p>	<p><b>Artículo 13.</b> 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. <b>Los patrones y los intermediarios</b> serán responsables <b>solidarios</b> en las obligaciones contraídas con los trabajadores.</p>	<p>En las iniciativas se regula el trabajo en régimen de subcontratación, tercerización o <i>outsourcing</i>. La intermediaria fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Se le da carta de naturalización sin contemplar las garantías elementales para evitar el abuso de esta figura que ha generado</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

<b>LFT VIGENTE</b>	<b>NORMAS INTERNACIONALES</b>	<b>INICIATIVA EJECUTIVO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<p>obligaciones contraídas con los trabajadores</p>	<p>principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.</p> <p>I</p> <p>La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:</p> <p>a) el trabajo no es una mercancía;</p> <p>b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;</p> <p>c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;</p> <p>d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.</p>	<p><b>Artículo 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.</b></p> <p><b>Artículo 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.</b></p> <p><b>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.</b></p>	<p>precariedad, desigualdad, reducción de salarios, simulación e indefensión. La propuesta omite incluir la protección necesaria para evitar abusos, como condicionar este sistema especial de prestación de servicios a principios de especialidad o a causas que lo justifiquen.</p> <p>En los artículo 15 A y 15 B se define “trabajo en régimen de subcontratación” entre un trabajador y un patrón denominado “subcontratista” que asimilan al patrón dedicado a ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona “denominada beneficiario” ya sea en el mismo lugar donde tiene sus actividades el beneficiario (servicios en la práctica ilegal prevaleciente llamada <i>insourcing</i>) o en lugar distinto (servicios en la práctica ilegal prevaleciente llamada <i>outsourcing</i>) Con ello se pretende que en la relación existente entre un contratista dedicado a prestar servicios con sus propios trabajadores para otras personas,</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p><b>Artículo 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.</b></p> <p><b>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</b></p> <p><b>Artículo 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 contratistas o beneficiarias de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil, respecto a los mismos trabajadores.</b></p> <p><b>Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.</b></p> <p><b>Artículo 1004-C. A quien utilice el</b></p>	<p>se califique ahora a ese empresario como subcontratista, en un esfuerzo por validar legalmente las anómalas figuras del <i>insourcing</i> y el <i>outsourcing</i> que son violatorias porque se usan para precarizar el trabajo y para abstraer materia de trabajo regulada en la contratación colectiva o individual del patrón beneficiario con sus propios trabajadores, afectando tanto a éstos como a los tercerizados, efectos que se producirían no obstante los inoperantes “candados” que se plantean en los párrafos finales de este artículo. Con esta tipificación se está haciendo la tarea a la patronal con el evidente objeto de validar la existencia de la multitud de empresas de mano de obra conocidas como <i>Manpower</i>, dedicadas a tercerizar las relaciones de trabajo, haciendo del trabajo una mercancía, lo cual está prohibido porque el trabajo no puede ser materia de comercio, principio consignado en artículo 3º de la LFT vigente e internacionalmente refrendado en la Constitución de la OIT, que vincula jurídicamente a México, en cuyo</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p><b>régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</b></p>	<p>Anexo de la Declaración de Filadelfia se establece que: “el trabajo no es una mercancía”, principio que se confirma y desarrolla en el Convenio 181 también de la OIT, denominado “Convenio sobre las agencias de empleo privadas”, que por cierto, no ha sido suscrito por México, pero que no obstante, su fundamentación tanto en lo que hace al principio de que el trabajo no es mercancía, como a la prevención de que la tercerización no puede afectar la libertad sindical ni la unidad de la contratación colectiva, concuerda con nuestra Constitución en lo que hace al derecho a la sindicación y con la LFT vigente en lo que concierne también a la libertad sindical y a la contratación colectiva, de cuyos principios desprende que el contrato colectivo debe aplicarse unitariamente a todos los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento aplicados a la ejecución de la materia de trabajo objeto de la empresa o establecimiento, con la única excepción de los trabajadores de confianza, cuando así se haya</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
			<p>pactado en el propio contrato colectivo.</p> <p>El <i>outsourcing</i> se utiliza para ocultar las verdaderas relaciones laborales, lo que a su vez tiene como consecuencia, entre otras, el pago de salarios y prestaciones menores.</p> <p>Aunque se sanciona el outsourcing "doloso" en el artículo 1004-C, delincuencia, no se sanciona ni con una multa, ya que la remisión que hace el artículo 15 bis de esta iniciativa al artículo 992 de la Ley vigente, es un "error maquinado", pues en el mismo, ni en los artículos subsecuentes se prevé sanción alguna para el caso. Por lo que la obligación de formular estos contratos por escrito, inscribirlos ante la STPS con el objeto de que se revise la legalidad de los subcontratistas y se garantice los derechos de los trabajadores, conforman una norma imperfecta ante la falta de sanción. Todo para alcanzar una finalidad inadmisibles: la tutela del "outsourcing" contra la "tutela de los trabajadores" que ordena la Constitución; en congruencia con esto la iniciativa</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
			<p>suprime las reformas propuestas en diciembre de 2010 al artículo 10, y modifica la reforma inicial del artículo 13, finalmente adiciona el artículo 15 bis. El outsourcing "liberal PRI-AN" choca con la reforma en materia de subcontratación de 2009 realizada a la Ley del Seguro Social.</p> <p>También se afectan los derechos individuales de los trabajadores contratados por las empresas de mano de obra, porque se les priva de los derechos de salario igual por trabajo igual, de escalafón y de los demás correspondientes a los trabajadores contratados directamente por las empresas beneficiarias de la renta de mano de obra.</p> <p>En el 539 F se establece el registro de las empresas de mano de obra, en la STPS. Ese registro adicional al de existencia en el respectivo Registro Público de la Propiedad y del Comercio, no garantiza a los trabajadores afectados la igualdad de salario por igualdad de trabajo y demás garantías que debieran corresponderles, existentes en las</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
			<p>empresas beneficiarias.</p> <p>La legalidad no depende sino de que cubran los requisitos para su constitución, lo que no impide que sirvan para que los verdaderos beneficiarios de los servicios evadan sus responsabilidades patronales.</p> <p>El Convenio 181 de la OIT Convenio sobre las agencias de empleo privadas (no ratificado por México) comprende los siguientes aspectos: la formulación y aplicación de una política nacional; la determinación de la existencia de una relación de trabajo de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, así como el establecimiento de un mecanismo apropiado para seguir la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo y ofrecer asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de empleo.</p>
<b>NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN</b>			
Artículo 35. Las relaciones de	Convenio 100 OIT Sobre igualdad	Artículo 35. Las relaciones de trabajo	La iniciativa pretenden flexibilizar la

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

<b>LFT VIGENTE</b>	<b>NORMAS INTERNACIONALES</b>	<b>INICIATIVA EJECUTIVO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<p>trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p><b>Artículo 39.</b> 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><b>de remuneración:</b></p> <p>Artículo 2</p> <p>1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p>	<p>pueden ser para obra o tiempo determinado, <b>por temporada, de capacitación inicial</b> o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p><b>Artículo 39.</b> 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 <b>con la misma naturaleza.</b></p> <p><b>Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.</b></p> <p><b>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de</b></p>	<p>contratación y el despido: con los contratos a prueba, de capacitación inicial y de temporada, se anula la posibilidad de que trabajadores y trabajadoras acumulen derechos y prestaciones.</p> <p>Los términos en que están planteadas estas nuevas formas de contratación son vagos, contradictorios y no reflejan la realidad de una forma de contratación que podría justificarse bajo ciertas condiciones.</p> <p>Sobre todo la modificación al 39, porque si subsiste la materia del trabajo, no se justifican las formas de contratación descritas ni establecer tiempos o modalidades a la contratación.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p>carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</p> <p>Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.</p> <p>Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.</p> <p>La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p>trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o 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 éste.</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.</p> <p>Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p>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>Artículo 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>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.	
<b>DESPIDO, SALARIOS VENCIDOS</b>			
<p><b>Artículo 47.</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. ...</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, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XIII</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de</p>		<p><b>Artículo 47. ...</b></p> <p>I. ...</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, <b>o en contra de clientes y proveedores del patrón</b>, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales <b>o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o</b> lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XIII. ...</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento</p>	<p>Se posibilita que el aviso de despido pueda darse también por “correo certificado”, lo que constituye una medida de incertidumbre jurídica.</p> <p>El aviso mediante correo certificado es una trampa para el trabajador, cuyo domicilio podría haber cambiado o el contenido del aviso podría ser diferente o no existir del todo. No sería raro que el patrón pusiera en el contrato un domicilio del trabajador falso, para notificarle ahí el aviso de rescisión. En todo caso, la falta del aviso conlleva la nulidad del despido y no su injustificación.</p> <p>Es inaceptable incluir como causal de rescisión actos “en contra de los clientes y proveedores del patrón”. Los clientes son ajenos a la relación de trabajo, se puede prestar a provocaciones en contra del trabajador. En realidad, las faltas son siempre en contra del patrón, ya sea directamente o a través de</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>trabajo; y</p> <p>XV. ...</p> <p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p>		<p>de la relación de trabajo;</p> <p><b>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</b></p> <p>XV. ...</p> <p>El patrón deberá dar aviso <b>en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje 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.</b></p> <p><b>En relación al párrafo que antecede, el patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje 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</b></p>	<p>sus familiares, personal directivo o administrativo.</p> <p>Se limita en juicio a un año el importe de los salarios vencidos, lo que permitiría a los abogados patronales retardar los juicios todavía más. Sólo dice que los salarios caídos se actualizarán al momento del cumplimiento del laudo con intereses (sin definir cuáles).</p> <p>La idea de limitar los salarios caídos en caso de despido fue una ocurrencia de la STPS, supuestamente apoyada en la legislación española; lo que no consideró es que en ese país los salarios caídos producto de la tardanza en la impartición de justicia los paga el propio Estado, en virtud de que le es imputable no contar con un sistema de justicia eficiente.</p> <p>Es evidente que de aceptarse la propuesta se generaría una lesión de corte transversal a todo el derecho laboral, porque motivaría reducir su nivel de cumplimiento, más despidos injustificados y un interés en alargar aún más los</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

<b>LFT VIGENTE</b>	<b>NORMAS INTERNACIONALES</b>	<b>INICIATIVA EJECUTIVO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<p>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 de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p> <p><b>Artículo 48.</b> El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que</p>		<p><b>correspondiente.</b></p> <p>...</p> <p>...</p> <p><b>El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.</b></p> <p><b>Artículo 48.</b> El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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, <b>a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.</b></p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho,</p>	<p>juicios, sobre todo porque en materia laboral no existen las figuras de daños y perjuicios o intereses moratorios. Se trata de un premio al infractor de la ley y un castigo a quien ha sido separado de su trabajo sin causa justificada.</p> <p>Los juicios laborales duran mucho más tiempo y con esta limitación, los abogados patronales los harán durar todavía más.</p> <p>La falta de aviso de despido para trabajadores domésticos no se justifica y es discriminatoria.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</p> <p><b>Artículo 50.-</b> Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I.a II. ...</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones</p>		<p>además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta <b>por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</b></p> <p><b>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 quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.</b></p> <p><b>En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</b></p> <p><b>Artículo 50. ...</b></p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.</p>		<p>que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el <b>pago</b> de los salarios vencidos <b>e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.</b></p>	
<b>PRODUCTIVIDAD, MULTIHABILIDADES, DERECHOS ESCALAFONARIOS</b>			
<p><b>Artículo 153-G.-</b> 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><b>Artículo 56 Bis. Los trabajadores deberán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente.</b></p> <p><b>Artículo 153-G. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover su competitividad y sustentabilidad, e incrementar los ingresos y el bienestar de los trabajadores.</b></p> <p><b>Corresponde a los patrones y a los trabajadores, el establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, así</b></p>	<p>La iniciativa propone incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores. 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 productividad.</p> <p>Para la iniciativa, en su lógica neoliberal, el aumento de la productividad debe ser la salida a la crisis económica y al desempleo, cuando el crecimiento económico y el desarrollo son responsabilidad de las políticas públicas. Por eso, la definición de “productividad” enuncia “optimizar los factores humanos”: usarlos, como mercancía o insumo, no como un “derecho y</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p><b>Artículo 159.</b> 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.</p> <p>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.</p>		<p><b>como la forma de distribuir equitativamente sus beneficios.</b></p> <p><b>El derecho de los trabajadores a participar en los acuerdos y sistemas de productividad no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas o establecimientos.</b></p> <p><b>Artículo 159.</b> Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, <b>serán cubiertos por el trabajador que acredite mayor productividad, si fuera apto para el puesto. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor capacitación o que demuestre mayor aptitud, lo que deberá acreditarse con las correspondientes certificaciones de competencia laboral; al más asiduo y puntual, en ese orden y, en igualdad de circunstancias, al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo.</b></p>	<p>un bien social" (LFT, ar. 3, vigente).</p> <p>Se plantea como un parámetro para el acceso a puestos vacantes o ascensos escalafonarios criterios de productividad que determinaría unilateralmente el patrón.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>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.</p>			
<b>DISCAPACIDAD</b>			
<p><b>Artículo 132.</b> Son obligaciones de los patrones: I. a XXVIII. ...</p>	<p><b>C111 Sobre la discriminación (empleo y ocupación) OIT, 1958</b> Artículo 1. a. cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b. cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de</p>	<p><b>Artículo 132.</b> Son obligaciones de los patrones: I. a XVI. ... <b>XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;</b> XVII. a XXVIII. ...</p>	<p>Se propone establecer la obligación patronal de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad (aunque limita esta disposición a los centros de trabajo con más de 50 trabajadores). Se excluye de esta obligación al 99.2 por ciento de las empresas del país.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p><b>Convención de los Derechos de la Personas con Discapacidad, 2009</b></p> <p>Artículo 9</p> <p>Accesibilidad</p> <p>1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>aplicarán, entre otras cosas, a:</p> <p>a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;</p> <p>Artículo 27</p> <p>Trabajo y empleo</p> <p>1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:</p> <p>i) Velar por que se realicen ajustes</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

<b>LFT VIGENTE</b>	<b>NORMAS INTERNACIONALES</b>	<b>INICIATIVA EJECUTIVO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
	razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;		
<b>TRABAJADORES A COMISIÓN</b>			
<b>Artículo 285.</b> Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.		<b>Artículo 285.</b> Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea <b>subordinada y</b> permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.	Se debe dejar el texto vigente del artículo 285 relativo a comisionistas, porque con la propuesta se destruye la presunción del elemento subordinación, lo que eliminaría la posibilidad de la aplicación de la LFT a millones de trabajadores actualmente marginados.
<b>HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL</b>			
Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:  I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;	<b>C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) OIT, 1958</b>  Artículo 1  b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro	<b>Artículo 133.</b> Queda prohibido a los patrones <b>o a sus representantes:</b>  I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de <b>preferencia sexual, edad, género, credo religioso, afiliación política, estrato socioeconómico, raza, rasgos físicos, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</b>	La iniciativa plantea diversas medidas: determinar que a las mujeres no se les exijan certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, prohibir al patrón realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual, contra las cuales no existe oposición, si acaso de matiz o de

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

<b>LFT VIGENTE</b>	<b>NORMAS INTERNACIONALES</b>	<b>INICIATIVA EJECUTIVO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<p>II.- a IV.- ...</p> <p>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</p> <p>VI. a IX. ...-</p> <p>X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y</p> <p>XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>	<p>interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p><b>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ"</b></p> <p>CAPÍTULO I</p> <p>DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</p> <p>Artículo 1</p> <p>Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.</p> <p>CAPÍTULO II</p> <p>DERECHOS PROTEGIDOS</p>	<p>II. a IV. ...</p> <p>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, <b>impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;</b></p> <p>VI. a IX. ...</p> <p>X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;</p> <p>XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;</p> <p><b>XII. Realizar actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</b></p> <p><b>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo.</b></p> <p><b>Se entiende por hostigamiento sexual el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas,</b></p>	<p>grado.</p> <p>La falta de una perspectiva de género evita colocar en la iniciativa la necesidad de propiciar políticas afirmativas o compensatorias para que las trabajadoras puedan acceder, mediante la capacitación, a mejores puestos de trabajo y salarios.</p> <p>En el contenido de los contratos colectivos no se incorporan los mecanismos para erradicar la discriminación y el hostigamiento sexual, lo que deja sin compromiso alguno a los patronos como a los sindicatos a tomar medias bilaterales para mejorar las condiciones de trabajo, para que estas sean equitativas y sin violencia.</p> <p>En 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción para quienes lo sufren, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo en las políticas de promoción de igualdad.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p><b>Artículo 135.-</b> Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.</p>	<p>Artículo 3</p> <p>Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.</p>	<p><b>relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;</b></p> <p><b>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y</b></p> <p><b>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</b></p> <p><b>Artículo 135. ...</b></p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y</p> <p><b>XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</b></p> <p><b>Se entiende por acoso sexual una forma de violencia en la que, si bien</b></p>	<p>Desde entonces, la OIT ha señalado que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo, es una condición laboral inaceptable y una forma de violencia que se ejerce generalmente en contra de las trabajadoras.</p> <p>El acoso sexual atenta contra lo dispuesto en el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), uno de los pilares de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo acordada en forma unánime por la comunidad internacional y el conjunto de los actores laborales en 1998.</p> <p>La Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción para quienes lo sufren, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo en las políticas de promoción de igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo, es una</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p><b>no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</b></p>	<p>condición laboral inaceptable y una forma de violencia que se ejerce generalmente en contra de las trabajadoras.</p> <p>El acoso sexual atenta contra lo dispuesto en el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), uno de los pilares de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo acordada en forma unánime por la comunidad internacional y el conjunto de los actores laborales en 1998.</p>
<b>PROTECCIÓN DE LAS MADRES TRABAJADORAS</b>			
<p><b>Artículo 170.-</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p>		<p><b>Artículo 170. ...</b></p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. <b>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del</b></p>	<p>Se amplía el número de semanas de licencia por maternidad, y se precisa que las dos últimas correspondientes al periodo posnatal podrán ser disfrutadas opcionalmente por la madre o por el padre, según éstos lo convengan entre sí, comunicándolo con anticipación al patrón.</p> <p>Aunque establece medidas compensatorias y protectoras, se trata de propuestas limitadas y que</p>

COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. a VII. ...</p>		<p><b>servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo;</b></p> <p><b>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</b></p> <p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia <b>hasta por el término máximo de seis meses</b>, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, <b>o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</b></p> <p>V. a VII. ...</p>	<p>se anulan en un contexto de trabajos precarios, temporales, mal remunerados e inestables. Son medidas poco o nada efectivas si no hay reformas a las instancias de impartición de justicia y sin garantizar el debido proceso para el acceso a la justicia laboral.</p>
<p><b>TRABAJO ESPECIAL EN MINAS</b></p>			

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p align="center"><b>Capítulo XIII Bis De los trabajos en minas</b></p> <p><b>Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de la República Mexicana, independientemente del procedimiento de explotación, se trate de minas a cielo abierto, subterráneas, tajos, minas de arrastre, tiros inclinados o verticales o la extracción se realice en forma artesanal, las que para los efectos de esta Ley son consideradas centros de trabajo.</b></p> <p><b>Queda prohibido el trabajo en tiros verticales de carbón.</b></p> <p><b>Artículo 343-B. Todo centro de trabajo debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón, en los términos que establezca la normatividad aplicable.</b></p> <p><b>Artículo 343-C. Independientemente de las obligaciones que la presente ley u otras disposiciones normativas le impongan, el patrón está obligado a:</b></p>	<p>Este capítulo es novedoso en la discusión y convendría discutirlo con el sindicato del ramo</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p><b>I. Facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer;</b></p> <p><b>II. Contar, antes y durante la explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo;</b></p> <p><b>III. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;</b></p> <p><b>IV. Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento;</b></p> <p><b>V. Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente</b></p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p>de trabajo, comunicadas entre sí;</p> <p>VI. Establecer un sistema de vigilancia y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad;</p> <p>VII. Implementar un sistema que permita conocer con precisión, en tiempo real y en cualquier momento, los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como la ubicación de las mismas;</p> <p>VIII. Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y</p> <p>IX. No contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.</p> <p>Los titulares de las concesiones de los lotes mineros en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Serán solidariamente responsables en caso de incumplimiento del patrón.</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p><b>Artículo 343-D. Los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios cuando:</b></p> <p><b>I. No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.</b></p> <p><b>II. El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.</b></p> <p><b>III. Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo.</b></p> <p><b>Cuando los trabajadores tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deberán retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia al patrón, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo.</b></p> <p><b>Enterada la Inspección del Trabajo,</b></p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p>por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.</p> <p>En caso de que un patrón se niegue a recibir a la autoridad laboral, ésta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, Federal, Estatal o Municipal, según sea el caso, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo deberá notificar esta circunstancia a</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p>la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros en los términos de la ley de la materia.</p> <p>Artículo 343-E. A quien dolosamente o por culpa grave omita implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, se le aplicarán las penas siguientes:</p> <p>I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial.</p> <p>II. Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.</p> <p>III. Prisión de 3 a 6 años y multa de hasta 5,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores o se produzcan los mismos efectos</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		en la realización del trabajo en tiros verticales de carbón.	
<b>TRABAJADORES DOMÉSTICOS</b>			
<p><b>Artículo 333.</b> Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p> <p><b>Artículo 336.</b> Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.</p> <p><b>Artículo 337.</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p>	<p>La 100ª Conferencia de la OIT adoptó en 2010 normas laborales para proteger a trabajadores domésticos en el mundo</p> <p>Las nuevas normas están contenidas en el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201.</p> <p>Las nuevas normas de la OIT establecen que trabajadoras y trabajadores domésticos podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva.</p> <p><b>C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores</b></p>	<p><b>Artículo 333.</b> Los trabajadores domésticos <b>que habitan en el hogar donde prestan sus servicios</b> deberán disfrutar <b>de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</b></p> <p><b>Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.</b></p> <p><b>Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.</b></p> <p><b>Artículo 337. ...</b></p>	<p>El derecho a descanso por día y medio continuo se presta a confusiones, pues no queda claro si es o no parte de la jornada de trabajo. ¿Cuántas horas se deben trabajar cuando se tiene medio día de descanso? Debiera establecer un determinado número de horas de descanso continuo, 40, por ejemplo.</p> <p>Lo mismo sucede con el establecimiento de un “descanso mínimo diario de nueve horas” Tal como está enunciado, se supone que el resto del día es laborable, lo que sería una jornada excesiva e inhumana.</p> <p>Una propuesta integral para atender a estos trabajadores debiera incluir una jornada máxima apegada al texto constitucional, con dos días de descanso por semana con goce de sueldo; la asignación de un salario mínimo profesional y reconocer en forma expresa prestaciones básicas y la afiliación al seguro social;</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

<b>LFT VIGENTE</b>	<b>NORMAS INTERNACIONALES</b>	<b>INICIATIVA EJECUTIVO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<p>I. ...</p> <p>II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p> <p>III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</p>	<p><b>domésticos, 2011 (núm. 189), OIT</b></p> <p>Artículo 3</p> <p>1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.</p> <p>2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>(d) la eliminación de la</p>	<p>I. ...</p> <p>II. Proporcionar al trabajador <b>habitación cómoda e higiénica</b>, alimentación sana y <b>suficiente</b> y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p> <p>III. ...</p>	<p>disposiciones que las protejan del abuso y/u hostigamiento sexual y la violencia laboral.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.</p> <p>Artículo 4</p> <p>1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>legislación nacional para los trabajadores en general.</p> <p>2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.</p> <p>Artículo 5</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.</p> <p>Artículo 6</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>respeten su privacidad.</p> <p>Artículo 7</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:</p> <p>(a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;</p> <p>(b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;</p> <p>(c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;</p> <p>(d) el tipo de trabajo por realizar;</p> <p>(e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>(f) las horas normales de trabajo;</p> <p>(g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;</p> <p>(h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;</p> <p>(i) el período de prueba, cuando proceda;</p> <p>(j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y</p> <p>(k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.</p> <p>Artículo 10</p> <p>1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.</p> <p>2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.</p> <p>3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.</p> <p>Artículo 11</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>motivo de sexo.</p> <p>Artículo 12</p> <p>1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.</p> <p>2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.</p> <p>Artículo 13</p> <p>1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.</p> <p>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>Artículo 14</p> <p>1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.</p> <p>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p>		

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<b>DEMOCRACIA Y TRANSPARENCIA SINDICALES</b>			
<p><b>Artículo 133.</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a IV. ...</p> <p><b>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</b></p> <p>VI. a XV. ...</p> <p><b>Artículo 357.</b> Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p>	<p><b>Convenio 87 OIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación</b></p> <p>Artículo 2</p> <p>Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p> <p>Artículo 3</p> <p>1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.</p> <p>2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a</p>	<p><b>Artículo 133.</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a IV. ...</p> <p><b>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;</b></p> <p>VI. a XV. ...</p> <p><b>Artículo 357. ...</b></p> <p><b>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley.</b></p> <p><b>Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.</b></p> <p><b>Artículo 365 Bis. Las autoridades a</b></p>	<p>La iniciativa plantea obligar a las dirigencias sindicales a difundir efectivamente la información sobre la administración del patrimonio sindical entre sus agremiados y, si cuenta con más de 150 asociados, deberán dictaminar dicha información por un auditor externo; dar publicidad en Internet a los registros de las organizaciones sindicales, y a los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo; hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto en el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores; elección de la directiva sindical mediante voto libre, directo y secreto, incluyendo los recuentos; elimina la cláusula de exclusión.</p> <p>Sin embargo, las medidas que pueden ser loables, son insuficientes manteniendo el mecanismo de la “toma de nota” por parte de las autoridades administrativas, mecanismo de control de las decisiones y la autonomía sindical. Es también</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
	<p>entorpecer su ejercicio legal.</p> <p>Artículo 7</p> <p>La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio</p> <p>Artículo 8</p> <p>1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.</p> <p>2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.</p> <p>Artículo 11</p> <p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente</p>	<p><b>que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada la información de 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 que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</b></p> <p><b>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.</b></p> <p><b>Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:</b></p> <p><b>I. Domicilio;</b></p> <p><b>II. Número de registro;</b></p>	<p>insuficiente para desmontar el aparato sindical corporativo manteniendo estructuras caducas como las juntas de conciliación y arbitraje, encargadas de preservar y hacer valer las medidas enunciadas en la iniciativa.</p> <p>El establecimiento de “auditorías externas” agrede el principio de autonomía sindical en la medida en que el patrimonio de las organizaciones debe ser velado por los propios trabajadores, sin intromisiones de terceros.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p><b>Artículo 371.</b> Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;</p> <p>X. a XII. ...</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas;</p>	<p>Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.</p> <p><b>Convenio 135 OIT. Convenio sobre los representantes de los trabajadores</b></p> <p>Artículo 1</p> <p>Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.</p> <p>Artículo 2</p> <p>1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades</p>	<p><b>III. Nombre del sindicato;</b></p> <p><b>IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;</b></p> <p><b>V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;</b></p> <p><b>VI. Número de socios, y</b></p> <p><b>VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.</b></p> <p><b>La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.</b></p> <p><b>Artículo 371.</b> Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p><b>I. a VIII. ...</b></p> <p><b>IX. Número de miembros de la directiva y procedimiento para su elección, que deberá ser mediante voto libre, directo y secreto.</b></p> <p><b>X. a XII. ...</b></p> <p><b>XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.</b></p> <p><b>Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de</b></p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>XIV. a XV. ...</p> <p><b>Artículo 373.</b> La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p>	<p>apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.</p> <p>Artículo 3</p> <p>A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:</p> <p>a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o</p> <p>b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.</p>	<p><b>controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.</b></p> <p><b>XIV. a XV. ...</b></p> <p><b>Artículo 373.</b> La directiva de los sindicatos, <b>en los términos que establezcan sus estatutos</b>, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. <b>La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino. Para tales efectos, se deberá entregar un resumen de esta información, a cada uno de los trabajadores sindicalizados, dentro de los diez días siguientes de cada periodo.</b></p> <p><b>Además de las previsiones anteriores, si el sindicato está integrado por más de 150 miembros, los resultados de la administración del patrimonio sindical deberán ser dictaminados anualmente por un auditor externo. En todos los casos, los resultados serán difundidos ampliamente entre los miembros del</b></p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p>sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.</p> <p>Las obligaciones a que se refieren los dos párrafos anteriores no son dispensables</p> <p>En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.</p> <p>En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII de esta Ley. De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones. Si pese al</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		<p>requerimiento de la Junta subsiste el incumplimiento, se ordenará la suspensión del pago de sus cuotas sindicales, conforme a lo dispuesto en el artículo 894 de la Ley.</p> <p>El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.</p> <p>Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</p> <p>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p><b>Artículo 395. ...</b>                      Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p>		<p>disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p><b>Artículo 395. ...</b>  <b>Se deroga.</b></p> <p><b>Artículo 424 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</b></p> <p><b>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma</b></p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	
<b>EMPRESAS Y RAMAS DE JURISDICCIÓN FEDERAL</b>			
<p><b>Artículo 527.</b> La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:</p> <p>I. Ramas Industriales:</p> <p>1. a 19. ...</p> <p>20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,</p> <p>21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.</p> <p>II. Empresas:</p> <p>1. ...</p> <p>2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,</p>		<p><b>Artículo 527. ...</b></p> <p>I. Ramas industriales <b>y de servicios:</b></p> <p>1. a 19. ...</p> <p>20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;</p> <p>21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y</p> <p><b>22. Servicios de banca y crédito.</b></p> <p>II. ...</p> <p>1. ...</p> <p>2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. <b>Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que</b></p>	<p>En la propuesta se está modificando el texto constitucional establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), Empresas, numeral . . . "2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas". . . al adicionar el texto, introduce condiciones y modalidades no contempladas en la Constitución, cuya finalidad no es clara.</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
3. ... ...		<p>tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y</p> <p>3. ...</p> <p>...</p>	
<b>RIESGOS DE TRABAJO</b>			
<p><b>Artículo 513.</b> Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p> <p align="center">TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 514.</b> Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente:</p> <p align="center">TABLA DE VALUACION DE</p>		<p><b>Artículo 513.</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedirá las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.</p> <p><b>Artículo 514.</b> Las tablas a que se refiere el artículo anterior serán revisadas cada vez que se considere necesario y conveniente para el país, cuando existan estudios e</p>	<p>Las iniciativa plantea que las tablas de enfermedades profesionales y de monto de las indemnizaciones por riesgo profesional, en adelante sean fijadas y revisadas y fijadas periódicamente.</p> <p>Pero si esto no se contempla con medidas que refuercen la inspección del trabajo carecen de efectividad.</p> <p>Lo mismo con el aumento en la indemnización en caso de fallecimiento de un trabajador a causa de un accidente de trabajo.</p> <p>Mientras se carezca de una política integral en la salud y seguridad en</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p align="center"><b>INCAPACIDADES PERMANENTES</b></p> <p>...</p>		<p>investigaciones que lo justifiquen.</p> <p>En todo caso, la <b>Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y, para tal efecto, podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera.</p> <p align="center"><b>TRANSITORIOS</b></p> <p>Quinto. La <b>Secretaría del Trabajo y Previsión Social</b> deberá expedir las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, en un término de seis meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, en tanto se seguirán aplicando las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 que se reforman.</p>	<p>el trabajo, con autoridades e impartición de justicia efectivos, se mantendrá la impunidad y la simulación en esta materia a costa de la salud e integridad de trabajadores y trabajadoras</p>
<b>EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA</b>			
<p><b>Artículo 920.-</b> El procedimiento de huelga se iniciará mediante la</p>	<p><b>Convenio 87 OIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección</b></p>	<p>Artículo 920. ...</p>	<p>Se establece como causal de inexistencia la inasistencia a la</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

<b>LFT VIGENTE</b>	<b>NORMAS INTERNACIONALES</b>	<b>INICIATIVA EJECUTIVO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<p>presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:</p> <p>I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;</p> <p>II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y</p>	<p><b>del derecho de sindicación</b></p> <p>Artículo 3</p> <p>1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.</p> <p>2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.</p> <p>Artículo 8</p> <p>1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.</p> <p>2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías</p>	<p>I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y, <b>en su caso, de manera precisa, las violaciones al contrato colectivo de trabajo o al contrato-ley que corresponda y la forma y términos de repararlas</b>, así como el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;</p> <p>II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje <b>más cercana, la que procederá a emplazar de inmediato; en caso de que se declare incompetente, la remitirá inmediatamente a la que considere competente;</b></p>	<p>audiencia de conciliación conduzca al archivo del expediente y que sea nula la suspensión de labores; en caso de violación al contrato colectivo se negará el trámite cuando no se precisen las violaciones y su forma de reparación.</p> <p>Establece el arbitraje obligatorio de la huelga, transcurridos 60 días, a solicitud de los patrones o de terceros, cuando el ejercicio de este derecho constitucional es de los trabajadores</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

<b>LFT VIGENTE</b>	<b>NORMAS INTERNACIONALES</b>	<b>INICIATIVA EJECUTIVO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<p>avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.</p> <p>III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.</p>	<p>previstas por el presente Convenio.</p>	<p>III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado; y</p> <p><b>IV. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, a la solicitud además se adjuntarán las constancias vigentes o copias certificadas expedidas por la autoridad registradora correspondiente, relativas a:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. La directiva del sindicato;</b></li> <li><b>2. Los estatutos del sindicato para verificar que su objeto comprenda la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y</b></li> <li><b>3. Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a</b></li> </ol>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p><b>Artículo 921.</b>- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, 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.</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 927.</b>- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;</p>		<p><b>la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda; y</b></p> <p><b>Artículo 921.</b> El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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.</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 927. ...</b></p> <p>I. <b>La excepción de falta de personalidad promovida por el patrón se resolverá de manera inmediata y,</b> en caso de declararla infundada, se continuará la audiencia, en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;</p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;</p> <p>III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y</p> <p>IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.</p> <p><b>Artículo 937.</b> Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.</p>		<p><b>II. Si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación, se le tendrá por no presentada, ordenándose el archivo del expediente como asunto concluido;</b></p> <p>III. El Presidente de la Junta podrá <b>utilizar</b> los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y</p> <p>IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción <b>III</b> de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.</p> <p><b>Artículo 937. Los trabajadores tendrán la posibilidad en todo momento después del estallamiento de la huelga, de someter el motivo de la misma a la decisión de la Junta.</b></p> <p><b>En los casos a que se refiere el artículo 925 de esta Ley, si la huelga se prolonga por más de sesenta días, sin que los trabajadores hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés, en cualquier momento podrán solicitar por escrito</b></p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.</p>		<p><b>se inicie el arbitraje correspondiente. En los demás casos, se requerirá que transcurran por lo menos ciento veinte días para que se pueda solicitar el referido arbitraje.</b></p> <p>Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley.</p> <p><b>El arbitraje de la Junta se tramitará bajo las reglas del procedimiento ordinario.</b></p> <p><b>Artículo 937 Bis. Si la Junta declara la terminación de la huelga, por la causal establecida por el artículo 469, fracción II, se observarán en lo conducente las normas establecidas en el artículo 932 de esta Ley, en relación a la reanudación de las labores en la empresa o</b></p>	

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
		establecimiento.	
<b>ALGUNAS MODIFICACIONES PROCESALES</b>			
<p><b>Artículo 689.</b> 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><b>Artículo 780.-</b> Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.</p> <p><b>Artículo 793.</b> Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la</p>		<p><b>Artículo 689.</b> 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 <b>y defensas.</b></p> <p><b>La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.</b></p> <p><b>Artículo 780.</b> Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, <b>atendiendo a la naturaleza de las mismas. De no hacerlo, serán desechadas por la Junta.</b></p> <p><b>Artículo 793.</b> Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la</p>	<p>Aunque se presentan modificaciones que permitirían agilizar el proceso en las demandas laborales como modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de conciliación, demanda y excepciones y, una segunda audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas; o propuestas para profesionalizar al personal de las autoridades del trabajo y establecer un servicio de carrera; incorporar los “avances de la ciencia” en el desahogo de pruebas; un procedimiento expedito en demandas de prestaciones y beneficios de seguridad social, e incluso se coincide en aumentar en 16 veces las sanciones contra los patrones que violen disposiciones de la ley, hay disposiciones que podrían entorpecer el curso de un proceso justo y expedito.</p> <p>Muchas parecen medidas de abogados patronales que buscan</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.</p> <p>Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.</p> <p><b>Artículo 885.</b> Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:</p>		<p>celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. <b>En el supuesto de que la persona a que se refiere este artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.</b></p> <p>Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar <b>mediante el uso de la fuerza pública.</b></p> <p><b>Artículo 885.</b> Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, <b>se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar</b></p>	<p>complicar el proceso laboral a favor del capital.</p> <p>Ejemplos de lo anterior son introducir un concepto de “idoneidad” (¿respecto a qué?) al inicio del proceso para acreditar a los actores de un juicio laboral (artículo 689); el artículo 780 no prevé que si un trabajador carece “de los elementos necesarios para el desahogo” (por ejemplo, el uso de una computadora), la prueba se le tenga por desechada (artículo 780); el requisito de acreditar tres meses sin prestar servicios para el patrón cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios “ya no labore para la empresa o establecimiento” (artículo 793); al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación de que ya no quedan pruebas por desahogar, se agregan términos innecesarios para que las partes expresen su conformidad con la certificación de la misma y el desahogo de posibles inconformidades y sus respectivos</p>

**COMPARATIVO DE TEMAS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PRESENTADA POR EL EJECUTIVO**

LFT VIGENTE	NORMAS INTERNACIONALES	INICIATIVA EJECUTIVO	COMENTARIOS
<p>I. a V. ...</p> <p><b>Artículo 945.</b>- Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.</p> <p>...</p>		<p>la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.</p> <p>Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta ley.</p> <p>I.- a V. ...</p> <p><b>Artículo 945.</b> Los laudos deben cumplirse dentro de <b>los quince días</b> siguientes <b>al día</b> en que surta efectos la notificación.</p> <p>...</p>	<p>alegatos (artículo 885); término de 15 días para cumplimiento de laudos, cuando la ley vigente establece 72 horas (artículo 945).</p>