



**COMISIONES UNIDAS DE ANTICORRUPCIÓN,  
TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DE  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

Parlamento abierto en materia de  
justicia laboral, libertad sindical,  
negociación colectiva, subcontratación  
y personas trabajadoras del hogar

**Relatoría y Conclusiones Generales**

**23 al 25 de julio de 2019**

COMISIÓN DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL

Sen. Napoleón Gómez Urrutia  
Presidente

Sen. Carlos H. Aceves del Olmo  
Secretario

Sen. Patricia Mercado  
Secretaria

Sen. Daniel Gutiérrez Castorena  
Integrante

Sen. Blanca Estela Piña Gudiño  
Integrante

Sen. Jesús Lucía Trasviña Waldenrath  
Integrante

Sen. Germán Martínez Cázares  
Integrante

Sen. M. Citlalli Hernández Mora  
Integrante

Sen. Kenia López Rabadán  
Integrante

Sen. Mayuli Latifa Martínez Simón  
Integrante

Sen. Vanessa Rubio Márquez  
Integrante

Sen. Aníbal Ostoa Ortega  
Integrante

Sen. Nestora Salgado García  
Integrante

Sen. Elvia Marcela Mora Arellano  
Integrante

COMISIÓN DE  
ANTICORRUPCIÓN,  
TRANSPARENCIA Y  
PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Sen. Clemente Castañeda Hoeflich  
Presidente

Sen. Bertha Xóchitl Gálvez Ruiz  
Secretaria

Sen. M. Citlalli Hernández Mora  
Secretaria

Sen. María Soledad Luévano Cantú  
Integrante

Sen. Oscar Eduardo Ramírez Aguilar  
Integrante

Sen. Ana Lilia Rivera Rivera  
Integrante

Sen. Daniel Gutiérrez Castorena  
Integrante

Sen. Cecilia Margarita Sánchez García  
Integrante

Sen. J. Félix Salgado Macedonio  
Integrante

Sen. Martha Cecilia Márquez Alvarado  
Integrante

Sen. Mario Zamora Gastélum  
Integrante

Sen. Nuvia Magdalena Mayorga Delgado  
Integrante

Sen. Martha Guerrero Sánchez  
Integrante

Sen. Eunice Renata Romo Molina  
Integrante

# Contenido

## I. Relatoría del Parlamento Abierto en Materia Laboral

*Martes 23 de julio de 2019*

INAUGURACIÓN

MESA 1 “IGUALDAD LABORAL PARA HOMBRES Y MUJERES”

MESA 2 “DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL”

MESA 3 “DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR”

*Miércoles 24 de julio de 2019*

MESA 1 “LIBRE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA”

MESA 2 “CONCILIACIÓN LABORAL Y SU CORRECTA IMPLEMENTACIÓN”

MESA 3 “ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA JUSTICIA LABORAL”

*Jueves 25 de julio de 2019*

MESA 1 “ANÁLISIS PARA LA MEJORA REGULATORIA DE LA SUBCONTRATACIÓN”

MESA 2 “MECANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL PARA ERRADICAR LAS MALAS PRÁCTICAS EN LA SUBCONTRATACIÓN”

## II. Conclusiones Generales del Parlamento Abierto en Materia Laboral



La Comisión de Anticorrupción, Transparencia y Participación  
Ciudadana en conjunto con la Comisión de Trabajo y Previsión Social

invitan al

## **“Parlamento Abierto en Materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical, Negociación Colectiva, Subcontratación y Personas Trabajadoras del Hogar”**

**23, 24 y 25 de julio de 2019**  
Salón de la Comisión Permanente



## I. RELATORÍA DEL PARLAMENTO ABIERTO EN MATERIA LABORAL

**Martes 23 de julio de 2019**

### INAUGURACIÓN

El **Senador Clemente Castañeda** hizo uso de la palabra a fin de dar la bienvenida a todos los Senadores presentes, así mismo como a todos los participantes y público. El Senador señaló que el objetivo de este Parlamento es enriquecer la Reforma Laboral aprobada el pasado 29 de abril del presente año, así como hablar sobre los temas que no se tocaron en dicha Reforma, a fin de seguir enriqueciéndola y cumplir con todos los compromisos que tiene México dentro de los convenios internacionales y el Gobierno con la sociedad. El Senador añadió que el Parlamento abierto es un espacio para que representantes de todos los sectores involucrados participen añadiendo distintos puntos de vista en todos los temas a discutir. El legislador dio una breve explicación de cómo se llevará a cabo el Parlamento Abierto durante los siguientes días.

Se le concedió el uso de la palabra al **Senador Napoleón Gómez Urrutia**, el cual dio la bienvenida a todos los presentes y agradeció su presencia. El Senador mencionó que el objetivo de este Parlamento es ejercer la democracia en materia laboral, así, como enriquecer y mejorar la Reforma Laboral 2019 aprobada por el Pleno del Senado el pasado 29 de abril. También mencionó los temas que se trataron en dicha reforma y cuáles son los temas que aún faltan por discutir, a fin de que, ningún sector quede olvidado. La representación de distintos sectores podrá manifestar sus preocupaciones y temas que aún son necesarios reformar, así como intercambiar sus puntos de vista con la finalidad de perfeccionar la Reforma Laboral.

El **Senador Ricardo Monreal Ávila**, añadió que el Parlamento Abierto fue un compromiso para enriquecer la Reforma aprobada por el Senado de la República. El legislador dio las gracias a todas y todos los Senadores involucrados en la Reforma Laboral, así como, en la creación de este Parlamento; también dio las gracias a todos

los representantes de diferentes sectores laborales presentes. El Senador comentó que el objetivo de este Parlamento es revisar las modificaciones que se hicieron con la reforma anteriormente mencionada, así como mejorarla y hablar sobre los temas que no se discutieron el pasado abril del presente año. El Senador inauguró el Parlamento Abierto en materia laboral.



## MESA 1 “IGUALDAD LABORAL PARA HOMBRES Y MUJERES”

**Modera: Senadora Elvia Marcela Mora Arellano**

**Se da la bienvenida a los presentes al “Parlamento Abierto”.**

**La Senadora moderadora mencionó el tema a desarrollar en la mesa y la autorización de la JUCOPO para realizar este parlamento.**

**Se procedió a explicar la dinámica y el desarrollo de la Mesa.**

**Se procedió a la presentación de los ponentes y se les dará la palabra para presentar su ponencia.**

- *Mtra. Gisela Briseño Loredo (Subdirectora de Desarrollo Económico del Instituto Nacional de las Mujeres)*

La Mtra. Gisela Briseño, Subdirectora de Desarrollo Económico del Instituto Nacional de las Mujeres, envió a su representante a fin de compartir los datos que se tienen en su instituto. Hizo mención de que, hoy en día, son pocas las mujeres que participan en el ámbito laboral, resaltando que 4 de cada 10 mujeres pertenecen al trabajo formal, mientras que el resto de las mujeres realizan un trabajo no remunerado. Esto se debe a la falta de oportunidad que se les da a aquellas mujeres que quieren emprender o tener una mayor participación en puesto importantes.

La discriminación salarial es una preocupación grande que tiene el Instituto, debido a que, en nuestro país existen muchas mujeres que realizan el mismo trabajo que los hombres, sin embargo, el salario no es el mismo.

Otra de las preocupaciones que mencionó la representante, es el de las mujeres que realizan trabajo del hogar. Señaló que, muchas mujeres prefieren quedarse en su casa porque no cuentan con los recursos necesarios para cuidar a sus hijos y realizan trabajo doméstico; dichos recursos son guarderías o una mayor participación del hombre dentro del hogar.

Es cierto que han existido varios avances en los derechos laborales de las mujeres, sin embargo, no han sido suficientes para terminar con la discriminación que siguen sufriendo muchas mujeres trabajadoras de nuestro país.

- *Mtra. Geraldina González de la Vega (Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México)*

La Mtra. Geraldina González, presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, agradeció la invitación al ejercicio de Parlamento Abierto. Comenzó hablando de la sanción por maternidad, señalando que muchas mujeres han enfrentado varios problemas al embarazarse o por el hecho de ser madres. A pesar de que han existido diversas reformas, éstas no han sido suficientes para las mujeres que también son madres.

La ponente señaló que las licencias de maternidad no son idóneas para que las mujeres puedan realizar de manera correcta su trabajo como madres, pues no dejan de ser mujeres trabajadoras al volverse mamás. De igual manera, comentó que la licencia de paternidad no ha permitido que los hombres tengan suficiente participación en las labores domésticas, lo cual, ha provocado que se crea que es el hombre quien tiene que trabajar mientras que la mujer realiza el trabajo del hogar. Es por ello que se propone que la licencia sea compartida.

- *Rosy Laura Castellanos Mariano (Representante del Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos, A.C.)*

La C. Laura Castellanos, representante del Instituto de Investigación y Estudios en Cultura de Derechos Humanos, A.C. dio la bienvenida y agradeció la invitación al Parlamento.

Mencionó la existencia de un pronunciamiento que se hizo por distintas organizaciones, añadiendo que es fundamental que en todos los ámbitos sociales se deba respetar la igualdad y la no discriminación.

Señaló que el salario mínimo debe ser igual para hombres y mujeres, sin embargo, no solo el salario se debe igualar, sino que, también el trato dentro del trabajo. Añadió también que el salario mínimo es importante para muchos trabajadores, debido a que, muchos mexicanos viven gracias a él.

También señaló la importancia de exigir que dentro del sector empresarial se respete el salario digno, la igualdad de género y la no discriminación (responsabilidad social), a fin de que, todos los trabajadores mexicanos cuenten con un trabajo digno y por consecuente contar con una calidad de vida digna.



La representante argumentó que las mujeres deben ser tomadas en cuenta para puestos importantes, como, por ejemplo, ser líderes de asociaciones, empresas y sindicatos.

- *Mtra. Abril Flores Rojo (Encargada de la Subdirección de Igualdad y Género de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México)*

La Mtra. Abril Flores, encargada de la Subdirección de Igualdad y Género de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, dio las gracias y la bienvenida a todos.

Mencionó que, los cambios que se han hecho dentro de la Ley Federal del Trabajo (LFT) han sido muy importantes para acabar con la discriminación y han creado mayores oportunidades para hombres y mujeres, añadiendo que han logrado salvaguardar los derechos de todos los trabajadores.

La Justicia Laboral debe tomar en cuenta la discriminación que hoy en día sufren las mujeres y es por ello que, la igualdad salarial y la igualdad de trato, son temas sensibles que se deben tratar dentro de nuestras leyes para seguir avanzando en dicha materia.

La ponente mencionó que México no ha firmado ni ratificado todos los convenios referentes a la igualdad laboral y la no discriminación, donde la autonomía de las mujeres es fundamental para fortalecer su participación en el sector laboral de México.



- *Lic. José Manuel López Campos (Presidente de CONCANACO-SERVITUR)*

El Lic. José López, presidente de CONCANACO-SERVITUR, dio la bienvenida y expresó su agradecimiento.

Mencionó que México es un país de enormes desequilibrios y contrastes entre hombres y mujeres, señalando que hoy en día las mujeres sufren discriminación dentro del ámbito laboral. Manifestó que, en México, el 44% de las personas que representan al sector trabajador son mujeres (según datos del INEGI).

El presidente abundó en los datos proporcionados por el INEGI, mismos que muestran la brecha que existe entre hombres y mujeres, así como la discriminación que enfrentan las trabajadoras. Agregó que, únicamente en los sectores turístico y educativo, son las mujeres las que ocupan mayores puestos de trabajo, mientras que, en el resto de los sectores, son los hombres quienes predominan la ocupación de las vacantes, sobre todo en los puestos de mayor jerarquía.

El ponente mencionó que es importante promover dentro del sector laboral que sean más mujeres quienes también ocupen puestos importantes.

- *Dr. Ricardo Fuentes (Director ejecutivo de Oxfam México)*

El Dr. Ricardo Fuentes agradeció la invitación y presenta a la Oxfam México como luchadores contra la desigualdad salarial.

El ponente comenzó dando algunos datos respecto a la desigualdad salarial que existe entre hombres y mujeres del país. Hizo mención de que el trabajo doméstico es un trabajo no remunerado y que este tipo de trabajo es realizado en su mayoría por mujeres, por lo que una mujer que trabaja las mismas horas o más que un hombre no recibe los mismos beneficios como un salario.

Señaló que la injusticia laboral no sólo se debe al salario desequilibrado entre hombres y mujeres, sino también, a un trato desigual y la falta de oportunidades para emprender o tomar decisiones, así como escasas políticas públicas que protejan los derechos laborales de las mujeres.

Un tema importante que mencionó el Dr. Ricardo Fuentes es la falta de recursos que tienen las familias mexicanas para el cuidado de los hijos (estancias infantiles),

situación que ha afectado a muchos trabajadores, sobre todo mujeres, dentro de sus centros laborales.

- *Lic. Álvaro Mendoza (Representante del Círculo de Estudios Laborales Jorge Guevara A.C.)*

El Lic. Álvaro Mendoza, representante del Círculo de Estudios Laborales Jorge Guevara A.C., agradeció la invitación y se presenta.

Dio inicio a su participación con la pregunta: *¿tenemos claro lo que es la igualdad entre hombres y mujeres?*

Reconoció que México es un país pionero en igualdad de derechos, debido a que cuenta con derechos, leyes, programas sociales, organizaciones y asociaciones, que han buscado y defendido la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, no se ha podido combatir por completo la discriminación que enfrentan muchas mujeres mexicanas.

Mencionó que 4 de cada 10 mexicanos trabajadores son mujeres, lo anterior como muestra de que las mujeres no cuentan con las suficientes oportunidades para participar en el ámbito laboral.

El ponente reconoció que los hombres han ganado mayor participación en el trabajo doméstico, sin embargo, no ha sido suficiente para que las mujeres puedan trabajar sin preocuparse por sus responsabilidades del hogar.

Recalcó la importancia de los temas de estancias infantiles, servicios de cuidado, fomento a la educación mixta y mejora de las licencias de paternidad y maternidad, a fin de que se pueda ayudar a combatir la desigualdad laboral que existe entre hombres y mujeres.

## MESA 2 “DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL”

**Modera: Senadora Verónica Noemí Camino Farjat**

**La senadora se presenta y expone los temas a abordar la mesa, acompañada de la senadora Patricia Mercado.**

**Se procede a explicar la dinámica y el desarrollo de la Mesa.**

**Se procede a la presentación de los ponentes.**

- *Dra. Gloria Careaga Pérez (Directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH, CNDH)*

La Dra. Gloria Careaga se presentó y agradeció la invitación al ejercicio de Parlamento Abierto.

La ponente comenzó mencionando que el marco general de discriminación que se enfrenta en el país está ejemplificado en la encuesta que realizó el CONAPRED el año pasado.

El trabajo y educación son dos ejes fundamentales para el desarrollo de un país, pero también es un marco fundamental de los derechos humanos para el pleno ejercicio de éstos, señaló.

Mencionó que contar con un trabajo es esencial en la vida de las personas, ya que además del ingreso, propicia una condición emocional sana cuando los espacios laborales permiten socializar en ambientes gratos.

Explicó el “Mobbing” como acoso laboral, debido a que, éste se presenta en los lugares de trabajo cuando existe un comportamiento negativo entre los miembros de una organización, ya sea entre jerarquías o entre pares.

Una encuesta del centro de carrera profesional en línea del OCC Mundial orientada al mobbing en México, reveló que 7 de cada 10 personas sufren acoso laboral y que 8 de cada 10 entrevistados confirmó haber sido testigo de mobbing en contra de algún compañero de trabajo. Así mismo, del total de los encuestados, el 11% reconoció haberlo ejercido de alguna forma; el 2% aceptó hacerlo regularmente; y el 60% dice que éste busca provocar un despido injustificado. En ese sentido, un

46% se refiere al acoso por conflictos personales y el 21% mencionó que el acoso sexual, entre los que ejercen el mobbing, un 74% son superiores.

La Dra. Gloria Careaga comentó que uno de los desafíos más importantes que enfrenta el acoso sexual en México, es su naturalización, fundado en la impunidad.

Expresó que, en México, son pocos los estudios respecto del acoso sexual laboral, lo que impide tener un panorama claro tanto de su incidencia como de sus consecuencias. Para referirse especialmente a la discriminación laboral que enfrentan las personas LGBT, señaló que estas personas enfrentan procesos de discriminación al acceder a sus derechos.

En el diagnóstico sobre discriminación laboral a las personas LGBT de la Comisión de Atención a Víctimas se muestra que tanto los hombres, como las mujeres transgéneros, tienen una perspectiva mayor de que su condición es un impedimento para acceder a algún empleo; de ellos, el 60% expresaron que han sido rechazados debido a su condición. Igualmente, el 43% de las personas encuestadas manifestaron sufrir de hostigamiento, acoso o discriminación en los espacios laborales.

De manera general, la discriminación laboral es considerada como un impedimento relevante para el desarrollo de las personas encuestadas, pues 8 de cada 10, indicaron que la discriminación por la orientación sexual o la identidad de género afecta su desarrollo profesional o laboral.

En México se ha avanzado para la inclusión laboral para las personas LGBT, principalmente en las corporaciones internacionales, las empresas mexicanas y las instituciones gubernamentales, mismas que no tienen políticas públicas incluyentes.

- *Mtro. Armando Ocampo Zambrano (Titular de la Comisión de Atención a Víctimas de la Ciudad de México)*

El Mtro. Armando Ocampo abordó el tema desde su investidura como titular de la Comisión de Víctimas de la Ciudad de México, en el cual los temas de acceso efectivo a la justicia y de la reparación integral, son parte de los grandes pendientes que también tenemos no solo en la Ciudad de México, sino en general en todo el país.

El ponente celebró el tema del despido injustificado, el cual se ve como un motivo de violencia de género. Este finalmente, ya de manera transversal y encontrándose expreso en la Ley Federal del Trabajo, habla de la situación de violencia de género

que también impacta precisamente en el tema de la vigencia de las relaciones laborales, además de quedar expresamente la discriminación en términos del artículo 1° de la CPEUM.

Consideró como un área de oportunidades el atender la palabra "Explícita" toda vez que, en temas de discriminación y de violencia de género, esto puede interpretarse como una distinción propia de violencia física y no de tipo psicológico. Puntualizó que se debería considerar la supresión de la palabra "Explícita" ya que parecería que se generó una antinomia con la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

De lo anterior expuesto, atendiendo a la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación, los elementos del acto de discriminación derivan a partir de toda acción u omisión que provoca una distinción basada justamente en un tema de las categorías que denomina la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Expresa que, los elementos del acto de discriminación deben ser vistos de manera conjunta entre la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) y el protocolo de la Suprema Corte para juzgar casos sobre orientación sexual, expresión e identidad de género, con el fin de generar una armonía legislativa para beneficio de las personas trabajadoras.

El Mtro. Ocampo celebró que en la reforma legal a la Ley Federal del Trabajo fueran implementadas figuras tendientes a la prohibición a la discriminación, al no agotamiento de la instancia conciliatoria para los trabajadores que enfrenten supuestos de discriminación y la existencia de providencias cautelares en tema de discriminación por embarazo.

**La senadora moderadora preguntó anticipadamente ¿Cuáles serían los medios que pudiera ofrecer la víctima probatorios, aunque la carga la tenga el patrón?**



- *Dr. Manuel Fuentes Muñiz (Profesor Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana)*

El Dr. Manuel Fuentes abordó el tema de discriminación y acoso laboral, argumentando que ambos no solo se remiten a una negación sobre un tema de voluntad o actitud personal, sino que tiene causas estructurales, normas jurídicas procesales y de instituciones de justicia. La reforma a la LFT presenta una serie de irregularidades en perjuicio de los trabajadores, por lo que enlistó algunos de esos artículos:

- ✓ Art. 33 LFT. Se agrega un párrafo al final en donde permite la privatización del derecho del trabajo al dar posibilidades de que el patrón pueda presionar al trabajador a firmar un acuerdo sin que este pase por las autoridades laborales.
- ✓ Art. 132, fracción XXXI, LFT. Referente a la implementación del protocolo; se establece que el patrón, con el acuerdo de los trabajadores, implementará un protocolo contra la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual. No son temas de acuerdo privado.
- ✓ Art. 164, LFT. Referente a la protección de trabajadoras y trabajadores por responsabilidades familiares; manifestó que no se establece que tipos de derecho.
- ✓ Art. 365 bis, fracción VIII, LFT. Permite un exceso de transparencia con relación al tema de los padrones sindicales.
- ✓ Art. 371 bis, fracción III, LFT. Permite que sea opcional la vigilancia de las autoridades con relación al tema del voto secreto para los trabajadores. Debería ser obligatoria.
- ✓ Art. 373 LFT. Los sindicatos deben entregar una cuenta completa y detallada del estado financiero, se establece que se debe entregar físicamente en papel. Se deben establecer otro tipo de mecanismos para la información.
- ✓ Relativo a la firma de los contratos colectivos de trabajo; el sindicato debe tener un contrato colectivo de trabajo, para ello tiene que cumplir con ciertos requisitos, tales como tener una lista del 30% de los trabajadores afiliados a él y tener una constancia de representatividad. Esto significaría que mientras el patrón no acepte nunca se va a firmar un contrato colectivo de trabajo.
- ✓ Se obliga a ofrecer pruebas a los trabajadores desde el escrito inicial de demanda, estableciendo cargas probatorias en perjuicio de ellos.

- ✓ Art. 684-E. En su último párrafo, establece y permite que los patrones puedan pagar las indemnizaciones en plazos o abonos.
- ✓ Mantiene la carga probatoria en materia de riesgos de trabajo.

- *Lic. Octavio Carvajal Bustamante (Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de CONCAMIN)*

El ponente, Lic. Octavio Carvajal, comenzó mencionando que nuestra Carta Magna en su primer artículo, establece con precisión la prohibición de toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, edad, discapacidades, condición social, las condiciones de salud, creencias religiosas, las opiniones, las preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o tenga como objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Acorde a este principio, la Ley Federal del Trabajo traduce en su art. 3° que no se podrán establecer condiciones que implique discriminación entre los trabajadores y con un agregado al final que establece que no se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias, que se presenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

La Ley Federal del Trabajo define, en sus art. 3 bis, el acoso y el hostigamiento. De igual forma prevé causales de rescisión de la relación de trabajo por conductas violentas o de acoso en el trabajo e incluso fuera del trabajo si son especialmente graves.

Asimismo, mencionó que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, define a su vez la violencia. La Norma Oficial Mexicana 035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sobre factores de riesgo psicosociales en el trabajo, identificación, análisis y prevención, constituye una amplia regulación sobre padecimientos psicosociales en el trabajo, pero encierra el procurar un ambiente laboral favorable combatiendo las diversas discriminaciones

El Lic. Carvajal añadió que, la OIT, ha emitido diversos convenios entre ellos el 111, el cual es especialmente relevante para la declaración de derechos fundamentales de la OIT sobre la discriminación. Así mismo, dicho organismo aprobó el convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Se considera que se tienen dos amplios campos de acción, el de la violencia en general y el acoso en el trabajo.



La violencia general, va vinculado con una acción gubernamental, que propicia confianza en las instituciones.

Consideró que se debe hacer un análisis completo de toda la normatividad, en el que la autoridad laboral defina un claro y uniforme estatuto jurídico que sea coincidente en contenido, alcances de obligaciones y responsabilidades.

Resulta indispensable una política pública determinante contra la violencia y acoso en todas sus formas, así como una amplia difusión para concientizar desde las escuelas hasta los ámbitos de la administración pública, a los sindicatos y a las organizaciones de empresarios que se puede abonar en el combate contra la discriminación, concluyó.

- *Dr. Federico Anaya Ojeda (Miembro de Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México)*

El Dr. Federico Anaya inició abordando sobre dos temas que se consideran peligrosamente discriminatorios y se encuentran en nuestra legislación y se contraponen contra los principios de derechos fundamentales del derecho del trabajo.

Mencionó un convenio de la OIT, mismo que se trajo para su ratificación al Senado, refiriéndose al convenio 98, el cual establece en su artículo 1º que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación y se deberá dar especialmente contra cualquier acto que pretenda condicionar la libertad de contratación y el despido de los trabajadores en circunstancias más extremas

En México la conducta anterior se llama cláusula de exclusión, la cual tiene dos vertientes la cláusula de exclusión por admisión o la cláusula de exclusión por separación (por pertenecer o no pertenecer al sindicato). La primera, permite que un empleador no contrate a una persona por pertenecer a un sindicato diferente. La segunda establece que al trabajador se le despida o se le separe de su empleo por que deje de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo del trabajo. El 17 de del 2001 se declaró inconstitucional la cláusula de exclusión por separación, en la reforma del 2012 a la LFT, se suprime un párrafo del artículo 395 y se deja sin efectos, pero no la cláusula de exclusión por admisión.

En el artículo 395 del ordenamiento reformado (LFT) que establece en el contrato colectivo del trabajo la posibilidad de establecerse que el patrón admita,

exclusivamente, como trabajadores a los que sean miembros del sindicato contratante, esta conducta es extremadamente discriminatoria.

El ponente abordó el otro tema que tiene que ver con la reforma del 4 de junio, sobre los niños con cáncer, se agregó un artículo 140 Bis, 37 Bis y 170 Bis, de diferentes ordenamientos (Ley del Seguro Social, Ley del ISSSTE y la Ley Federal del Trabajo) el propósito fue otorgar a los padres una licencia para cuidar a sus hijos enfermos que tuvieran cáncer. Esto puede generar problemas a futuro, como el de presupuesto y el que se considere que la conducta pueda ser discriminatoria.

- *Mtro. Abraham Madero (Director Ejecutivo de Early Institute México)*

El Mtro. Abraham Madero comenzó abordando el tema de permisos parentales en nuestro país. Las políticas de permisos para madres y padres trabajadores, es un tema que ha cobrado gran relevancia en nuestro país, este tipo de políticas responde al tema del nuevo modelo familiar, donde se le reconoce al padre y madre un doble papel, sin embargo, a pesar del interés social, académico y legislativo se debe reconocer que el tema ha avanzado muy lentamente.

El ponente advirtió sobre la falta de información, de estudios y de propuestas integrales para mejorar las políticas parentales en nuestro país, desde un punto de vista integral.

De acuerdo a datos proporcionados por el IMSS, ISSSTE, SEMAR, SEDENA y PEMEX, se estima que el 13% de los nacimientos de 2018 fueron cubiertos por el permiso de maternidad únicamente, pero respecto al permiso de paternidad no se cuenta con la información completa, o es insuficiente. El total de permisos de maternidad, únicamente otorgados en el 2018 fue un total de 279 mil 990; mientras los otorgados por paternidad apenas fueron 8,000 mil.

Mencionó que Early Institute le otorgará un documento, para el próximo periodo ordinario de sesiones, mismo que quiere compartir con las Comisiones dictaminadoras y a los legisladores interesados para implementar una política integral de cuidados parentales en México.

Se detectaron tan solo 93 iniciativas de ley en el período comprendido entre 2012 y 2018, tema que refleja que al menos desde el ámbito parlamentario no ha habido falta de interés. De estas iniciativas, de las 93 mencionadas, 55 buscaron ampliar la extensión del permiso de maternidad y paternidad, al margen de otro tipo de mejoras a los beneficios laborales que tienen tanto las madres como los padres.

En el documento se analizó el contexto mundial y se observó que no existe un único diseño para formular políticas públicas, por lo que comparte los siguientes puntos:

- ✓ Establecer períodos igualitarios entre padres y madres,
- ✓ Establecer períodos exclusivos para el padre e incentivar su uso.
- ✓ Cubrir la mayor parte del primer año de vida del hijo o la hija con permisos tanto para padres como para madres.
- ✓ Financiar ambos permisos, ya sea mediante la seguridad social o buscando algunos otros esquemas de contribución general.
- ✓ Establecer pagos por permisos que cubran la mayor parte del salario ordinario.

Se tienen una postura de implementar un permiso progresivo, de 5 días y se pueda incrementar hasta 15 días.

- *Mtra. Alexandra Haas Paciuc (Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) por ausencia la Mtra. Alejandra Isibasi.*

La Mtra. Alejandra Isibasi expuso la ponencia de la Mtra. Alexandra Haas. Comenzó mencionando que el acoso laboral y sexual es un problema en el ámbito laboral. De acuerdo con datos del INEGI, 1 de cada 4 personas dejó su empleo en los tres primeros meses por discriminación o acoso laboral. Es la cifra más alta desde el 2008.

Cuando se habla de acoso laboral o sexual también se debe hablar de discriminación, porque en los espacios laborales en los cuales hay discriminación y se tolera la misma, se fomenta un contexto propicio para el acoso.

La ponente señaló que muchos casos de violencia sexual en el trabajo contra las mujeres no tienen como objetivo la satisfacción sexual, sino recordarle a la mujer "cuál es su lugar" o presionar para su renuncia.

Añadió que en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación está convencido de que, para prevenir el acoso, no sólo se necesitan protocolos de atención a casos particulares, sino se necesitan políticas integrales para combatir los ambientes de acoso y discriminatorios.

Un ejemplo que se dio de estas políticas es la Norma Mexicana de Igualdad y no Discriminación que se impulsa junto con la Secretaría del Trabajo y el Inmujeres

dentro del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la cual busca incluir a los grupos históricamente discriminados en todos los ámbitos laborales.

La ponente, hizo alusión de un documento presentado por la Mtra. Haas, en el cual argumentó que se debe contar con una política contra la discriminación, crear mecanismos que vigilen su cumplimiento y contar con procesos de reclutamiento.

Asimismo, agregó que otra medida sería crear la información desagregada que permita conocer la verdadera magnitud de la discriminación en el empleo. Se busca crear una estrategia a nivel nacional contra la discriminación que contempla entre otras acciones trabajar con el IMSS, para lograr una desagregación de la información en los centros de trabajo.

Actualmente se celebran los importantes avances en materia de trabajo del hogar, las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley de Seguridad Social, aunadas a la implementación del programa piloto de incorporación al régimen obligatorio de seguridad social de las trabajadoras del hogar representa un gran avance a la inclusión laboral. Faltando temas como las mujeres trabajadoras hablantes de la lengua indígena que radican en zonas rurales.



## MESA 3 “DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR”

**Modera: Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz**

**Se procedió a la presentación de los ponentes**

**La mesa se dividirá en dos bloques para la dinámica.**



- *C. Marcelina Bautista (Fundadora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar)*

La C. Marcelina Bautista abordó el tema de la desigualdad bajo la discriminación que viven las personas trabajadoras del hogar y el beneficio que se dio por la reforma al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo.

La discriminación y desigualdad que sufren las trabajadoras del hogar, principalmente se da porque los empleadores o empleadoras son quienes deciden la

modalidad de trabajo, inclusive otorgarles o no derechos. Se ha vuelto un trabajo precario, ya que se ha empujado a las trabajadoras del hogar a aceptar condiciones más vulnerables, argumentó.

La ciudadana Bautista reconoció que uno de los avances más importantes fue el cambio de lenguaje, ya que antes se tenía una forma discriminatoria y se hacía referencia como esclavas a las trabajadoras del hogar.

A pesar de los avances que se han logrado, queda pendiente la ratificación del convenio 189, una clara ruta de modificación para garantizar el seguro social para las personas trabajadoras del hogar.

Argumentó que se debe lograr que las leyes sean verdaderamente efectivas; además de que los empleadores deben tener claro que los derechos no son privilegios.

Se buscará que el plan piloto del Seguro Social deje un mecanismo de incorporación obligatoria a las personas trabajadoras del hogar. También que se tenga derecho a la vivienda digna, concluyó.

- *C. Claudio Saucedo (Activista e Integrante del Colectivo "Hogar Justo Hogar")*

El C. Claudio Saucedo comenzó mencionando que 1.6 millones de hogares contratan a las personas trabajadoras del hogar en el país, y si se habla a nivel macro son 67 millones de trabajadoras del hogar en el mundo.

Las condiciones precarias que han sufrido las trabajadoras del hogar desde la ley fue un tema abordado en su ponencia. El trabajo que hizo el Senado, acompañado de las organizaciones de la sociedad civil, entre otras, dio la suma de esfuerzos que logró llegar hasta este punto, donde se tiene una reforma laboral de los 13 artículos del Capítulo XIII de la LFT, en donde se reconocen estos derechos, dijo.

El ponente propuso realizar y unir esfuerzos para una campaña de difusión con el Senado, con las organizaciones, para llegar a la sociedad y transformar el pensamiento.

Otro tema de suma importancia que mencionó Claudio Saucedo fue sobre el programa piloto del IMSS; mencionando que este programa ha sido muy importante, pero en 18 meses con toda la información recabada del IMSS, es importante llegar a una regulación que tiene cualquier otro trabajador formal en el país.

Añadió que es muy importante hacer los ajustes necesarios para acercar el programa piloto a la realidad y que no sea discriminatorio.

Otro tema es el de los salarios mínimos. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene un pendiente para acercar a la realidad los salarios mínimos profesionales y sumarlos a la lista de 59 para tener 60 salarios mínimos en el país.

El ponente concluyó exhortando al Titular del Poder Ejecutivo para que se envíe al Congreso el Convenio 189 para su debida ratificación.

**La Senadora Xóchilt Gálvez Ruíz propuso en la mesa un tema fundamental en el cual se tiene la posibilidad de que se discuta en la próxima Ley de Ingresos, que es hacer deducible a los patrones el Seguro Social de las trabajadoras del hogar.**

- *Mtra. Norma Gabriela López Castañeda (Directora de Incorporación y Recaudación del IMSS)*

La Mtra. Norma Gabriela López comenzó enfatizando algunos datos importantes de la prueba piloto. Por ejemplo, de un 95% de las personas que son mujeres asociadas al trabajo del hogar; pero la prueba piloto arroja que un 17% de los hombres son los que están asociados al trabajo del hogar.

En el tema de edades donde se creía que la mayoría eran personas muy jóvenes de las que estaban o de las que se están incorporando a la prueba piloto, pero la prueba arroja que solo 11% de las trabajadoras son menores de 30 años; promediando que la mayoría oscila entre los 40 y los 60 años. Mencionando que con relación al último sector ya no encuentra un lugar en el empleo formal.

Mencionó que actualmente se ve de manera clara la posibilidad de abrir un piso más parejo para que este sector excluido, tenga un beneficio colectivo.

La Mtra. Norma Gabriela argumentó que sí se empieza a vincular otro tipo de obligaciones en materia fiscal, se provocará un desincentivo, porque las personas de este sector no están familiarizadas al cumplimiento de esta obligación, pero estableciendo una deducción se ve un esquema factible.

La ponente concluyó mencionando que el gran reto es ver la prueba piloto como un mecanismo necesario, para el cumplimiento de esta obligación y para meterse en un esquema especial de la regulación de la ley.

- *C. Norma Palacios Trabamala (Secretaria General Colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadoras del Hogar)*

La C. Norma Palacios empezó señalando que las modificaciones al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social fueron un gran paso en la dignificación del trabajo del hogar y la reivindicación de los derechos laborales, pero aún queda pendiente la ratificación del convenio 189 de la OIT.

Nuestra ley señala que la persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseos, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar. Es importante la dignificación del nombre y que se reconozca como trabajadoras del hogar, recalcó.

Los cambios en la ley que establecen la necesidad de contar con un contrato por escrito resaltan que no se deben exceder las ocho horas diarias laborables y las horas posteriores sean contadas como horas extras y deban ser pagadas. Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio deberán tener descanso diurno de nueve horas consecutivas y un descanso de tres horas entre sus actividades, además de garantizar alimentos y también la habitación, de acuerdo con el caso en concreto.

Quedó la prohibición de todo tipo de discriminación que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar y quedó prohibida la contratación de menores de quince años. Las personas trabajadoras del hogar deben contar con las prestaciones como la prima vacacional y vacaciones pagadas, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo, derecho semanal y tener acceso a los días de descanso obligatorios por la ley.

- *Lic. Angélica de la Peña (Expresidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Senado de la República)*

La Lic. Angélica de la Peña, en su ponencia, estableció que se hablaría desde cuatro aspectos, el primero, y tomando en cuenta de que estamos en el Senado de la República, que el artículo 76, fracción I de la CPEUM, define sus atribuciones como la de aprobar tratados internacionales. Estamos ante el Convenio 189 en su calidad de Tratado - Estado en la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas. Si bien la legislación nacional ha avanzado en el reconocimiento del trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, es importante ratificar el convenio



189 y apoyar la iniciativa de que exhorta al Ejecutivo Federal, mande el convenio al Senado para que sea aprobado.

Un reto es aplicar la ley y lo que existe hoy en la misma. Hay planteamientos muy concretos para revisar cómo se va aplicando, cómo se garantiza la promoción y protección de los derechos humanos, los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, señaló.

Se necesita buscar que la ley tenga otros elementos de promoción que promueva esta nueva cultura.

Es importante atender de manera particular, no dejarlo como un asunto secundario, hablando de trabajo infantil, particularmente las peores formas de trabajo infantil.

En el caso del trabajo doméstico infantil, definido por la OIT como una forma de trata. Desgraciadamente por la circunstancia en la que nos encontramos, es necesario tener presente la prevención de todas las formas de trata.

- *Lic. María Fernanda Valdez Herrera (Responsable de Legislación y Política Pública de la Red por los Derechos de la Infancia en México)*

La Lic. María Fernanda Valdez mencionó que la Red por los Derechos de la Infancia en México es una coalición de 72 organizaciones de la sociedad civil con presencia en aproximadamente 18 estados de la República Mexicana. Es importante promover y realizar acciones que posicionen el tema de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en la agenda política del país.

Argumentó que el tema de la presente mesa es vital para la promoción y legislación adecuada con base en estándares internacionales para el acceso a los derechos de niñas, niños y adolescentes. En el 2014 se aprobó la Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y un año más tarde su reglamento, esto propició que los niños, niñas y adolescentes fueran sujetos de derecho y no objetos como se percibía antes.

La ponente Palacios informó que aproximadamente 92 mil personas de 12 a 17 años desempeñan un trabajo doméstico infantil, por diversos motivos que provocan esta necesidad. Así como el trabajo que desempeñan más del 90% por las mujeres permanece opacado por las costumbres, percepciones o tradiciones.

En el 2015 el CONAPRED realizó una encuesta donde participaron las trabajadoras domésticas, el 36% comenzó a realizar labores antes de la mayoría de edad.

Añadió que en el 2018 las cifras públicas de la Edición Anual de Infancia Cuenta, determino que una de cada diez niñas y adolescentes no asiste al colegio, con el 36% entre los 12 y 17 años realizan labores domésticas. Se mencionó que el abandono escolar trae consecuencias terribles en el futuro de las niñas, niños y adolescentes.

Por lo antes mencionado y a los artículos 21 a 27 de la Ley Federal Trabajo, la REDIM hace un llamado al estado mexicano en los siguientes puntos.

- Negar la posibilidad de trabajo infantil y regular el trabajo adolescente, con base en la edad mínima ya prevista en la ley.
- La legislación vigente se debe armonizar con la Ley General de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Se identifique las modalidades de trabajo doméstico y erradicar el trabajo infantil.
- Se deben reglamentar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas menores de 18 años y adoptar unas de las siguientes recomendaciones.
  - ✓ Limitaciones estrictas de horarios de trabajo.
  - ✓ Se prohíba el trabajo en la noche.
  - ✓ Se limite el trabajo agotador.
  - ✓ Se refuercen los mecanismos de vigilancia.

Se reiteró el compromiso con la promoción, defensa y protección de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes en México, conforme a los estándares internacionales como los convenios 138, 182 y 189 de la OIT, así como la recomendación 201 sobre las trabajadoras y trabajadores del hogar.

- *C. Christian Aurora Mendoza (Coordinadora del Programa de Género y DESC A del Instituto de Liderazgo Simone De Beauvoir)*

La C. Christian Aurora Mendoza comenzó mencionando que se deben reconocer los grandes avances que combaten la desigualdad social y de género, enfocando la participación, como pueden ser las iniciativas de las que hoy se habla, como una herramienta para combatir la desigualdad social y de género, empezando por el sector de las trabajadoras del hogar.

Señaló que el sector del trabajo del hogar es un sector feminizado y para complementar los datos antes mencionados tenemos que más o menos un 30% de mujeres trabajadoras del hogar también son jefas de familia, 80% son madres y el 25% son de origen indígena y están en condiciones de migración. Así como

mencionó que una de cada diez mujeres trabajadoras del hogar es económicamente activas

Aproximadamente el 5% de los hogares en México emplean a una trabajadora del hogar y de acuerdo con las estadísticas estos hogares son los que cuentan en promedio con uno o dos hijos. Esto se ve en un tema de repartición de tareas a diferencia de las nuevas familias que no cuentan con hijos, explicó.

En muchos hogares con las siguientes características comúnmente contratan a una persona trabajadora del hogar

- ✓ Para no modificar los roles de género que existe dentro del hogar, normalmente asociados al trabajo de la mujer.
- ✓ Contratar a una trabajadora o un trabajador del hogar es una herramienta para resolver la necesidad de incremento de la demanda de trabajo en el hogar.

Se hace el señalamiento de las responsabilidades que tienen que ver con los empleadores como empresas y no solo con los hogares, como en el caso de las medidas de conciliación que las empresas se las transfieren directamente a los hogares

Se necesita continuar con las reformas y modificaciones que permitan tener acceso a los mismos derechos que el resto de los trabajadores, así lograr que no sean contratados en condiciones de desigualdad, expresó.

- *C. Daniela Acosta Gutiérrez (Presidenta de Por un Trabajo Doméstico y de Servicioscar Dignos A.C.)*

La C. Daniela Acosta comenzó puntualizando dos aspectos que son importantes y quedaron fuera de la reforma laboral.

En México, el déficit de trabajo decente es importante, el 60% de trabajadores en el país realizan su trabajo en condiciones de informalidad, sin tener acceso a ninguna de las prestaciones de ley. Las y los trabajadores del hogar que son alrededor de 2.4 millones, se encuentran en esta situación y solo el 0.16% están inscritos en el Seguro Social, argumentó.

Añadió que en la reforma aprobada quedaron dos asuntos pendientes; ya que se omitieron dos derechos fundamentales para cualquier trabajador, como el derecho a la vivienda y la garantía de que en el trabajo del hogar existan las condiciones

dignas y se realice de forma segura. Esto se puede hacer sometiendo a la inspección de las autoridades las condiciones en las que se prestan los servicios de trabajo del hogar.

La propuesta es de completar la reforma del 2 de julio, derogando el artículo 146 de la LFT, adicionando un nuevo artículo 341 Bis en materia de inspección del trabajo y reformando el artículo 542 para adecuar el procedimiento de inspección.

La presidenta, Daniela Acosta, argumentó que la equidad y la igualdad son derechos que el Estado debe garantizar, por lo que se debe legislar de manera exhaustiva en el ámbito del trabajo del hogar.

En el acceso a la vivienda digna y adecuada se continúa con este derecho secuestrado. En la LFT esta una disposición que hace negatorio este derecho en su artículo 146, mismo que es contrario a la Constitución y en la propia ley.

La ponente señaló que otro elemento que constituye una omisión en la reforma es sobre la inspección del trabajo con relación a los trabajadores remunerados del hogar. Se propuso que se subsane la ausencia de inspección del trabajo en los hogares, estableciendo en la LFT que se consideren como centros de trabajo y los hogares pueden ser inspeccionados con relación al cumplimiento de la normatividad.

- *C. Ana Laura Aquino Gaspar (Exsecretaria Nacional Colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar)*

La C. Ana Laura Aquino exsecretaria nacional colegiada del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar comenzó mencionando que, con la reforma del 2 de julio, las y los empleadores tienen la obligación de inscribirse al régimen obligatorio del IMSS; se tiene una preocupación referente a la inspección laboral. Si bien se estipuló en el artículo 542 de la LFT, que "la inspección se realizará con especial atención tratándose de personas trabajadoras del hogar migrantes, personas que pertenezcan a un grupo vulnerable, así como personas trabajadoras del hogar menores de dieciocho años". Por lo que la inspección laboral no aplicó a todas.

La ponente mencionó que en el tenor del cumplimiento de la ley recién aprobada podrá cumplirse si los inspectores realizan su trabajo de visitar los domicilios en que trabajan las personas trabajadoras del hogar y asegurar las condiciones dignas donde desempeñan sus actividades.

La C. Ana Laura Aquino planteó que la modificación al artículo 542 de la LFT para que la inspección se realice en todos los casos, y se solicite las reformas necesarias para que la inspección también incorpore otros rubros como el cumplimiento de la jornada laboral, los descansos obligatorios y se cumpla el registro de las trabajadoras del hogar al IMSS.

Por lo que, la ponente propuso realizar foros de consulta para el tema de la inspección laboral cuando se trate del trabajo del hogar.

- *C. Tania Espinosa Sánchez*

La C. Tania Espinoza comenzó argumentando que existe un gran pendiente que sigue sobre la mesa, la ratificación del Convenio 189 de la OIT, y reconoció el logro de la reforma a la LFT, particularmente la reforma del capítulo trece. Se hizo un balance de cuales son aquellos aspectos que la Ley Federal del Trabajo recoge y cuales recoge el Convenio 189, así identificar las áreas grises y las áreas de oportunidad.

El Convenio 189 establece que, en el caso de los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo, el trabajo no los debe privar de la escolaridad obligatoria, así como no comprometer sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o una formación profesional.

La C. Tania Espinosa Sánchez señaló que en la Ley Federal del Trabajo se entiende que se trató de recoger en el artículo 331 bis, en la fracción III que establece que se va a evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma. Este punto sería perfectible, ya que se entiende que establecer la palabra "evitar" podría ser discriminatorio en el sentido de que una persona trabajadora ya en la edad adecuada para trabajar no cuente con estudios. En ese sentido, lo anterior pueda significar la oportunidad de tener un sustento que aporte a su desarrollo personal y de vida.

El segundo de los puntos del artículo del Convenio 189, establece que, si las trabajadoras del hogar residen en el hogar en el que trabajan, deben disfrutar condiciones de vidas decentes y tener su privacidad. Así mismo el artículo 331 Bis de la LFT establece que en el caso de las adolescentes que habiten en el domicilio donde se realizan sus actividades, se deberá garantizar que el espacio donde pernocte sea seguro; pero no incluye a otras edades.

Concluyó con el caso del artículo 9 del Convenio 189, apartado b), dice que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos que residen en el hogar para el que trabajan, no estén obligados a permanecer en el lugar, o acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diarios, semanales, o durante las vacaciones anuales. En el caso de la LFT se entiende que el artículo 333 habla de estos periodos de tiempo como horas extra de trabajo.

- *C. Luis Fernández*

El C. Luis Fernández comenzó mencionando que se han creado nuevas leyes, empujando grandes modificaciones o diseños estructurales, que se deben garantizar los derechos que ya están en la constitución y que estos se cumplan. Una de las respuestas la dio la Suprema Corte al establecer que la LFT y LSS eran discriminatorias e inconstitucionales, debido a que los derechos ya estaban garantizados por la Constitución para proteger a las y los trabajadores del país.

El ponente argumenta que las modificaciones hacen que se defina el marco institucional, pero no resuelven el problema de origen.

El salario mínimo, como consecuencia de esta ley y el no cumplimiento, desde 1970 estaba marcado en la legislación que habría de garantizarse un salario mínimo para el trabajo en el hogar. Se propone un nuevo salario mínimo en 248 pesos y si se le suma la obligatoriedad de la seguridad social, el salario cotidiano quedaría con 300 pesos, señaló.

El ponente Luis Fernández realizó una petición expresa al Legislativo, para que se hagan las modificaciones a la ley y sirvan para reforzar aquello que deba ser garantizado por las instituciones.

Concluyó con el tema de la necesaria difusión, así como establecer los mecanismos de vigilancia y cumplimiento para garantizar que las trabajadoras tengan el acceso a estos derechos.

- *C. Guillermo Cortes González*

El C. Guillermo Cortes comenzó mencionando los antecedentes legislativos y hablando de la reforma que se pronunció el primero de mayo, la cual no considera

o hace referencia al pago de aportaciones del INFONAVIT, ya que el 146 de la Ley Federal del Trabajo establece una excepción a las aportaciones del Fondo Nacional.

El ponente Guillermo Cortes mencionó la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que derivó en el programa piloto del Seguro Social; en los transitorios de esta reforma se establece la duración de este programa de 18 meses y 6 meses adicionales, así poder tomar determinaciones quizá operativas.

El ponente Cortes señaló que se considera factible hacer modificaciones a la LFT, a la Ley del INFONAVIT, pero se consideran tres puntos fundamentales antes de realizar estos cambios. Se debe conocer los avances del programa piloto del IMSS, para que vaya permitiendo establecer mecanismos más efectivos para la incorporación de las trabajadoras del hogar.

Concluyó mencionando que se tiene que hacer una revisión muy puntual de cómo el mecanismo y las disposiciones sean adecuadas, sobre todo en la Ley del INFONAVIT.

- *Lic. Francisco Vázquez Orendain*

El Lic. Francisco Vázquez hizo una mención general del programa voluntario del INFONAVIT que está desde el 3 de junio del presente año, así como las facilidades para utilizarlo.

Mencionó que el Instituto ha estado trabajando de manera importante en la promoción de productos de crédito para las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Hizo alusión que en el mes de junio se tienen registrados en el instituto más de dos mil trabajadores. Unos porcentajes mencionados fueron que el 82% mujeres y 18% hombres de los que realizaron su contribución social.

Comento que le llamó la atención que en seis estados concentran el 50% de las inscripciones, los cuales son la Ciudad de México, Estado de México, Tamaulipas, Jalisco, Chihuahua y Michoacán; en los que menos incidencia se tuvo fue Campeche, Tlaxcala, Tabasco, Quintana Roo y Zacatecas.

Mencionó que se esta avanzando para que los segmentos de la sociedad puedan aspirar a la adquisición de un crédito hipotecario en las condiciones que su ahorro lo permita.





## MESA 1 "LIBRE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA"

**Modera: Senador Carlos Humberto Aceves del Olmo**

**Se da la bienvenida a los presentes al "Parlamento Abierto".**

**El senador moderador mencionó el tema a desarrollar en la mesa y la autorización de la JUCOPO para realizar este parlamento.**

**El senador Martí Batres Guadarrama realizó una intervención para mencionar los avances que se han realizado en el Senado de la República en materia de libre sindicación y negociación colectiva, de igual manera hizo referencia a las diversas reformas realizadas en la agenda laboral.**

**Se procedió a explicar la dinámica y el desarrollo de la Mesa.**

**Se procedió a la presentación de los ponentes y se les dará la palabra para presentar su ponencia.**

- *Lic. Ángel Celorio Guevara (Representante de la Confederación de Trabajadores de México)*

El Lic. Ángel Celorio representante de la Confederación de Trabajadores México comenzó manifestando las inquietudes que se presentaban antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Los artículos que se vienen combatiendo se pueden encuadrar en tres grupos;

- ✓ Los que no tienen sustento jurídico
- ✓ Los que van en contra de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la reforma constitucional, a los convenios 87 y 98, al Anexo del T – MEC.
- ✓ Un grupo de artículos que se omitieron.

En el primer grupo mencionado se encuentra el artículo 245 Bis, el cual permite la existencia de otro contrato colectivo de trabajo con un Sindicato Nacional de Industria, pudiendo acceder un sindicato gremial a que forme parte de la contratación de la empresa. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), indica

que no tiene legitimación un sindicato gremial para incluirse dentro de un Sindicato Nacional de Industria.

El ponente señaló que en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, se desnaturaliza la clasificación de los sindicatos ya que en el último párrafo se estipula " La anterior clasificación tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan", el derecho de los trabajadores para organizarse y la forma que ellos decidan corresponde a su libertad sindical, su libertad para redactar sus estatutos y en nada corresponde a la clasificación que se haga de los sindicatos.

El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo establece que para la constitución de los sindicatos se suprime el término "Activo", cuando los sindicatos no pueden ser formados por trabajadores no activos.

Asimismo, añadió que en el artículo 369, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, se prevé la cancelación del registro sindical cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en una ilicitud; y la ley reformada nos dice que el sindicato perderá su registro sindical, por lo que se considera absurdo, ya que se debe sancionar al dirigente, representante o apoderado legal, pero que el sindicato no pierda su registro. Si puede ser en relación con una empresa, las demás quedarían en un estado de indefensión.

En los artículos 371 y 390 Ter, al introducir la modalidad de voto directo se aborda más allá de la reforma constitucional del 2017, de los convenios 87 y 98, y del Anexo 23, ya que en ningún momento se menciona lo directo, personal, libre y secreto. Además de que el voto directo tiene el riesgo que se tengan trabajadores afiliados en toda la república y tengan que venir a la Ciudad de México a comprobar que se está de acuerdo con el contrato colectivo o con la elección que hizo la directiva, afectando con ello a la planta productiva, al permitir la ausencia de los centros laborales por parte de las personas trabajadoras, por lo menos tres días para participar en la elección.

El ponente también hizo mención respecto a el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo que habla de que el trabajador puede manifestar su voluntad que no le sea descontada su cuota sindical. Por una parte, se habla del interés económico del sindicato y de que se va a mantener, pero en el aspecto jurídico se está atropellando. En el artículo 2º del Convenio 87 de la OIT se establece que cualquier trabajador puede pertenecer o no a un sindicato y su obligación es que respete sus estatutos. Si el estatuto estipula que debe pagar cuota, entonces la ley está yendo más allá y se está entrometiendo en la soberanía y la libertad sindical.

Dentro de los transitorios se habla de la adecuación de los estatutos a lo que dice la ley, también se habla en los transitorios que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene la facultad de verificar que las asambleas hayan aprobado las elecciones de directivas o aprobado las revisiones de los contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor a un año para hacer el protocolo.

Esta prohibición en el artículo transitorio no tiene sustento jurídico, porque la propia reforma del 2017 a la Constitución nos dice que mientras no estén establecidos y operando, tanto los tribunales como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, no puede modificarse por un artículo transitorio.

El ponente concluyó diciendo que se está omitiendo la figura del tripartismo, que es la esencia de la OIT, la cual se fundó, para que sea la representación patronal, gubernamental y de trabajadores quienes decidan.



- *Lic. Sergio Beltrán Reyes (Integrante de la Confederación Internacional de Trabajadores)*

El Lic. Sergio Beltrán Reyes comenzó diciendo que los trabajadores deben de ser libres y poder elegir de forma democrática la organización sindical que quieren que los represente, así como conocer a detalle sus contratos colectivos de trabajo, En México se va avanzando poco a poco, tal es el caso de la ratificación por parte del Senado de la República, del Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y la negociación colectiva.

De acuerdo con lo anterior, un tema que es de gran importancia para el sindicalismo en general ya sea oficial o democrático es el relativo al segundo párrafo de la fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se aplique la cuota sindical en cuyo caso el patrón no podrá descontarla, el cual adiciona en la reforma a la Ley Federal de Trabajo el pasado 2º de mayo del año en curso y que, de manera artera, vulnera los ideales del sindicalismo mexicano”.

Mencionó que, si bien estas reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo en su mayoría son progresistas, el párrafo antes mencionado daña y va en contra de la libertad sindical, ya que de darse de esta manera masiva, dicho supuesto no daría otro resultado más que la extinción de las organizaciones sindicales en general.

Cualquier organización sindical responde a tres ejes rectores para su extinción y correcto funcionamiento, mismos que deben guardar un equilibrio siendo estos los siguientes:

- Autonomía política
- Autonomía jurídica
- Autonomía financiera.

Por lo que este artículo de la ley vulnera la estabilidad de estos ejes regentes, puesto que en un sindicato que no cuenta con los recursos económicos, suficientes y necesarios, obviamente no puede mantener su autonomía y mucho menos realizar a plenitud la defensa de sus agremiados y demás acciones inherentes al objeto de su existencia.

El representante manifestó que está en contra del outsourcing, ya que entre los aspectos principales que tienen que ver con el derecho laboral se encuentra el salario que el trabajo y la libertad sindical, por lo que, retomando dichos aspectos, se debe al gobierno reivindicar el derecho a la estabilidad laboral.

El ponente propuso que se derogara la fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, quedando como estaba ese artículo antes de la reforma.

Asimismo, propuso regular el outsourcing de manera responsable, velando siempre y en todo momento por los derechos de las y los trabajadores y que cada mes las empresas informen ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit, cuántos trabajadores son los que han ingresado a la empresa unidad económica, así como que aporten las cuotas en base a los salarios reales de las y los trabajadores.

- *Dip. Isaías González Cuevas (Secretaria General de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos)*

El diputado Isaías González comenzó mencionando que era necesaria la actualización de nuestra legislación laboral con base a los principios de libertad sindical, de sindicación y de negociación colectiva, plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Argumentó que el principio de libertad sindical es necesario y forzosamente debe vincularse con el derecho de los trabajadores para constituir sindicatos, organizaciones para la protección de sus derechos y la búsqueda continua de mejores condiciones laborales, la lucha también con la misma eficacia para garantizar que haya más y mejores empleos.

La primera propuesta que presentó fue la de reformar el artículo 371 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, a fin de establecer que para la elección de las directivas sindicales el voto puede ser directo o indirecto, de acuerdo con la estructura de cada sindicato, lo cual debe estar previsto en los estatutos sindicales. Con esta propuesta se garantizó la democracia sindical, pero se logra fortalecer la autonomía y respetabilidad de la organización al garantizarle que sea su estatuto el que determine la forma concreta en que este principio de la democracia sindical debe llevarse a la práctica.

La segunda propuesta realizada es reformar el artículo 371 Bis, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, ya que es importante incluir los principios constitucionales de certeza, imparcialidad, representatividad, transparencia y legalidad, así como precisar ante la duda razonable que sean los trabajadores, por lo menos el 70 % los que se inconformen y no la autoridad laboral. De igual manera se concluyó que se

debería modificar y dar a los trabajadores este derecho que ya les corresponde, de acuerdo con el convenio 87, y a la Constitución, al 123 constitucional.

En el mismo sentido propuso reformar el artículo 390, fracción II, inciso f), para el caso de registro de un contrato colectivo inicial o revisión, o un convenio de revisión incluir que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en caso de existir inconsistencias denunciadas por el 30% de los trabajadores ante dicha autoridad, esta podrá verificar esa inconsistencia que denuncien las y los trabajadores, pero no la autoridad tiene que meterse en la vida interna de la organización sindical.

El ponente argumentó que con este agregado quedará más claro que ante posibles dudas o inconsistencias en las elecciones o consultas que corresponde a los trabajadores denunciarlas ante el cerco federal de conciliación y registro laboral, en la forma de evitar que la autoridad laboral viole la autonomía sindical dando pleno cumplimiento al convenio 87, artículo 3º de la OIT.

La tercera propuesta que presentó fue reconocer la importancia de rendir los informes semestrales sobre la administración del patrimonio sindical, proponemos la reforma del artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo para que esto pueda ser por medios digitales de información u otro medio que señale los estatutos, siendo un acto de estricta naturaleza interna.

No consideró necesario hacer de conocimiento ante el Registro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ya que queda legitimado en sitios digitales donde además quedan en forma permanente.

Como cuarto punto, que propuso, fue que el artículo 110, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, referente a las cuotas sindicales, tiene el objeto y el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores que representa, sus actividades deben realizarlas con los recursos y aportaciones de sus miembros en la forma que sus propios estatutos determinen.

En quinto punto que propuso el diputado fue eliminar el artículo 13, 14, 15 y sus fracciones de esta ley y apartados, y que se retomen los principios de las relaciones obrero-patronales en forma directa el patrón y trabajador, y así debe seguir prevaleciendo para simplificar su vínculo y garantizar plenamente el debido cumplimiento de sus obligaciones establecidas en el artículo 123 constitucional, y la Ley Federal del Trabajo del Seguro Social, el Infonavit y el SAR.

- *Ing. Francisco Hernández Juárez (Secretario General de la Unión Nacional de Trabajadores)*

El Ing. Francisco Hernández comenzó mencionando que el 80% de los trabajadores en México no tiene sindicato para defenderse, y la OIT dice muy claramente que, sin sindicato, los trabajadores están indefensos frente al gobierno, frente a las empresas. Y bueno, el nivel de sindicalización, el 80% de los contratos colectivos en México son contratos de protección patronal, expresó.

El ponente argumentó que el tema de las cuotas sindicales es una aberración, por lo que, se debe buscar interlocución con las autoridades laborales y con el Parlamento para que se corrija lo que no estuvo bien en esta reforma y para que se pueda entrar a un proceso nuevo para ver el tema de outsourcing, para ver lo del apartado b) para ver lo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para ver los derechos sustantivos de las mujeres, por supuesto que es indispensable.

El Ing. Francisco Hernández concluyó diciendo que el propósito es modernizar y democratizar el mundo del trabajo, en ese sentido, se cree que de todas maneras desde el punto de vista jurídico hay todo el derecho de reclamar las cosas que no estén de acuerdo a la ley se corrijan.

- *Lic. Rodolfo González Guzmán (Secretaria General de la Confederación Regional Obrera Mexicana)*

El Lic. Rodolfo González mencionó que hace llegar a la Cámara de Senadores la propuesta para reformar, adicionar y derogar diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, ley promulgada el 1º de mayo de este año por el Ejecutivo Federal y publicada en el Diario Oficial en la misma fecha, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, los cuales algunos son los siguientes:

- ✓ El artículo 15 en todos sus incisos
- ✓ El artículo 110
- ✓ El artículo 358
- ✓ El artículo 365, fracción III
- ✓ Los artículos 371 y 371 Bis
- ✓ Los artículos 390 Bis y 390 Ter
- ✓ El artículo 400 Bis
- ✓ El artículo 408

Así como los demás relativos que se contrapongan a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los Convenios Internacionales que se hayan ratificado por el Senado de la República.

Señaló que una Ley Federal del Trabajo o cualesquiera, es una Ley siempre perfectible, no hay leyes perfectas.

El ponente dijo que debido a que la globalización ha traído como consecuencia la conexidad de los mercados en los países del mundo en el ámbito industrial, comercial, financiero y legal se han ido adecuando los marcos legales, en ocasiones, por las firmas de acuerdos comerciales y, en otras ocasiones, por los convenios emanados por la Organización Internacional del Trabajo, y México no ha sido la excepción, motivo por el cual el día 20 de septiembre del 2018 fue ratificado el Convenio 98 de la OIT que determina la libertad sindical y la negociación colectiva.

El Lic. Rodolfo González señaló que también es importante reconocer las grandes presiones que ha tenido México, del exterior, primero por la firma del Tratado Asia-Pacífico o TPP y, esto obligó a México a modificar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, por ende, a crear una Ley Secundaria, Reglamentaria de dicha reforma.

En segundo punto, se bloqueó a México por parte de los Estados Unidos de América, siendo esta una vulneración y atentado a la soberanía de nuestro país la ratificación del Convenio 98 de la OIT, pese a que los Estados Unidos de América, así como no tiene firmados los convenios 87 y 98 y otros convenios más de la OIT.

Argumentó que, debido a las premuras de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, se observan algunos artículos sobre regulados que van más allá de una regulación. Además, algunos son un atentado y paradójicamente vulneran el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical.

El ponente añadió que el artículo 15 sobre el outsourcing, que habla sobre el régimen de subcontratación, no se encuentra debidamente regulado, toda vez que esta figura del Outsourcing es, inclusive, anticonstitucional, en virtud de que el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina que los mexicanos tenemos derecho a la protección a la salud, a una vivienda digna y decorosa, a la alimentación nutritiva, a la cultura y, el artículo 123 nos dice que tenemos derecho a un trabajo socialmente útil, por lo que determina la OIT que debemos de tener también un trabajo decente.



El artículo 110, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo que habla sobre el pago de las cuotas, el trabajador podrá manifestar, por escrito, su voluntad de que no se aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

Por otra parte, la aprobación de Convenio 98 de la OIT, es un convenio desfasado ya que este convenio fue aprobado en 1949 por la OIT, entrando en vigor en 1951; por lo tanto, sin la aplicación del convenio, cuando un trabajador o trabajadores querían cambiar de una representación sindical se llevaba un juicio de titularidad y, de igual manera, existía la libertad para negociar con los empresarios.

- *Lic. Jorge Neyra (Secretario de Acción Política de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México)*

El Lic. Jorge Neyra comenzó argumentando que la libertad sindical, fue el inicio de un nuevo concepto en el mundo, ya que le otorgaba a la clase trabajadora la opción de unirse a una organización sindical que le ofreciera mejores condiciones para su desarrollo y bienestar. La reforma laboral nos brinda un panorama de un sindicalismo democrático y abierto.

Esta libertad sindical presenta un reto a las organizaciones de trabajadores de ofrecer las mejores condiciones de afiliación y de protección social para sus agremiados, también se deben contemplar planes de salud, de capacitación entre otros.

El ponente argumentó que con esta reforma laboral las empresas van a tener que buscar una mayor interacción con los trabajadores, lo que implica una mayor comunicación y entendimiento, así como con los sindicatos que representan a los mismos.

Esta reforma a la Ley del Trabajo permitirá transparentar los procesos de los sindicatos gracias a los principios de democracia y libertad sindical, para poder elegir a sus dirigentes o discernir sobre pertenecer o no a un determinado sindicato, concluyó.

- *Lic. Víctor Félix Flores (Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana)*

El Lic. Víctor Félix Flores comenzó señalando que la regulación jurídica de cualquier organización sindical debe velar por no violentar los principios de autonomía sindical. De igual manera, las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formar su propio programa de acción. Las autoridades deben y deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal sindical.

Agregó que se establece en los artículos 2º, 3º y 11º del Convenio 81 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de la sindicación de organizaciones internacionales del trabajo, así como también el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de OIT, y la protección de todo acto tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a sus empleados

Por lo anterior, mencionó que resulta violatorio de estos principios los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo,

- ✓ La fracción IV del artículo 358
- ✓ El artículo 373, en el que se establece la obligación de la directiva de los sindicatos a rendir a la Asamblea cada seis meses cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

Estos preceptos violan al principio la autonomía sindical, si bien es cierto que la ley establecía la obligación de rendición de cuentas cada seis meses, ésta debe ser ante los socios del sindicato única y exclusivamente con la reforma que establece la rendición, deberá entregarse al centro federal de conciliación y registro sindical

- ✓ El artículo 365 Bis deja en un estado de vulnerabilidad la propia situación de seguridad de los representantes sindicales
- ✓ El artículo 371 Bis establece que las elecciones de las directivas de los sindicatos serán sujetas a un sistema de verificación al cumplimiento de los requisitos previstos de la fracción IX del artículo 371 por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por lo que se considera que se estará muy atentos a ese centro de conciliación y registro laboral.

Lo establecido en la parte final de la fracción III del mencionado artículo que señala, en caso de duda razonable, sobre la veracidad de la documentación presentada, el centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en el sentido de decisión. Con lo anterior se viola el inciso dos del artículo 3º del Convenio 87 que establece las autoridades, deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer el ejercicio legal de libre autorización.



- *Lic. Fernando Yllanes Martínez (Presidente de la Comisión de Seguridad Social de CONCAMIN)*

El Lic. Fernando Yllanes inició mencionando que México en su calidad de país, miembro de la Organización Internacional del Trabajo, tiene ratificados 8 convenios fundamentales de los que se destacan el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y el Convenio 98 sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva.

Para los órganos de control de la OIT fundamentalmente el Comité de Libertad Sindical, los principios que emanan de estos convenios son obligatorios para todos los países miembros, independientemente de que estén o no ratificados.

El Lic. Fernando Yllanes argumentó que los sindicatos son asociaciones de trabajadores o patronos constituidas, entre otras cosas, para la defensa de sus respectivos intereses y sus miembros no tengan que hacerlo de manera personal, generando así una protección indispensable para el ejercicio de la libertad y asociación.

Por lo anterior, dijo que las organizaciones sindicales deben actuar bajo el mandato que le dan sus miembros en términos de los estatutos que elaboran libremente y de acuerdo con sus intereses, lo que constituye también una pieza clave para hacer efectivo el derecho de libertad sindical. Dichos principios y derechos se contienen en los artículos 2º y 3º del Convenio 87, incluida la libertad de elegir a sus representantes, organizar su administración, actividad y formular si su programa de acción.

El Convenio 98 establece en su artículo 2º, que las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia. Y el artículo 4º obliga a estimular el pleno desarrollo y uso del

procedimiento de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

Así como el artículo 1º, del numeral 2, inciso a), restringe sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato.

La claridad de las disposiciones y los principios obligatorios que contienen estos instrumentos, existen varias disposiciones en la ley que son contrarias como las siguientes:

- ✓ El artículo 395 estipula la posibilidad de los contratos colectivos de trabajo se puede establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros de un sindicato, el sindicato contratante. Esto es contrario al citado artículo 1º, del Convenio 98. Están vinculados a esta disposición a los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, siendo indispensable eliminar esta Condición en tales preceptos.

El ponente mencionó que las organizaciones deben garantizar plena autonomía en el ejercicio de la libertad sindical sin ser objeto de actos de injerencia, las modificaciones que se hicieron al artículo 371 de la ley, relativo a lo que deben contener los estatutos, se establecieron diversas disposiciones, fundamentalmente en las fracciones IX y XIV Bis, que violan este principio, que entorpecen el funcionamiento de las organizaciones sindicales y el uso de procedimientos de negociación voluntaria, constituyendo una clara intervención indebida en la vida interna de las organizaciones.

La fracción IX del citado precepto impone de manera indebida y en contra de los principios de libertad sindical, un procedimiento para la elección de la directiva de los sindicatos a través del voto directo, con lo cual la ley elimina la posibilidad de que alguna organización por el acuerdo de sus miembros determine otra forma para ejercer el voto, como, por ejemplo, el voto indirecto, pasando por alto que esta determinación es patrimonio de los miembros y no puede estar sujeta a la ley.

Argumentó que la esencia de los principios de la libertad sindical contiene el libre e irrestricto derecho a redactar sus estatutos para organizar sus actividades, y para tal fin establece el propio Convenio 87 en su artículo 3º, que la autoridad deberá abstenerse de toda intervención, y la nueva Reforma Laboral impone el procedimiento de elección y obliga a que los estatutos establezcan un único procedimiento para llevar a cabo la celebración de los contratos colectivos de trabajo y los convenios que lo revisan.

La fracción XIV Bis del mismo artículo 371 que impone la obligación de que se haga mediante consulta para convalidar los acuerdos tomados por el sindicato a través de voto personal, libre y secreto. Por lo cual, la organización sindical puede dejar de ser un interlocutor conveniente y representativo, y esta condición va en contra de la obligación de estimular la negociación colectiva, contrario al contenido de los artículos 87 y 98.

El ponente concluyó diciendo que se debe modificar la fracción XIV Bis del artículo 371, 390 Ter, así como el artículo 400 Bis, y el 927 de la nueva Ley Federal del Trabajo.



- *Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz (Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM)*

El Dr. José Bouzas mencionó que la reforma laboral aprobada recientemente, es la más importante que se ha realizado desde 1917. El voto directo para la elección de la dirección sindical y para la suscripción del contrato colectivo, es esencial para que los auténticos miembros de los sindicatos, los trabajadores, ejerzan sus derechos.

Destacó que, el sindicalismo que ahora se duele de intromisión en los asuntos de los sindicatos como consecuencia de la citada reforma, es un sindicalismo integrado por una serie de líderes o familias de líderes que, sirviéndose de las disposiciones normativas que ahora se reforman, han usufructuado a lo largo de las décadas el poder político y social que las organizaciones sindicales representan, haciendo uso de este para beneficios personales.

Mencionó que, contrario a las opiniones del sindicalismo corporativo, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, quien es el intérprete legítimo de los convenios 87 y 98 de la OIT, hizo alusión a que su interpretación, que es normativa y vinculante en términos de la Reforma Constitucional en materia de derechos humanos de 2011, ha considerado que el esclarecimiento en la ley respecto de las garantías democráticas en los sindicatos, de la transparencia en el manejo del patrimonio sindical, y de la representación auténtica de los trabajadores en la negociación colectiva, no son violatorios de la libertad sindical, ni tampoco de la negociación colectiva, sino que son una garantía de los trabajadores, y no del sindicato que actualmente detenta el poder.

Se ha dicho también que esta reforma tuvo como contexto el T-MEC, y en parte es cierto, pero se deja de tomar en cuenta que las denuncias de simulación en la vida de las organizaciones sindicales y en la contratación colectiva venían haciéndose desde hace 40 años.

Señaló que, un tema que les costó mucho trabajo entender desde la academia, es el cómo en este país existía una supuesta representación de los trabajadores y eran justamente ellos los menos beneficiados, cuestión que se hizo notar, sobre todo, a partir de la década de los 50's.

- *Lic. Tomás Natividad Sánchez (Presidente de la Comisión Laboral del CCE)*

El Lic. Tomás Natividad, presidente de la Comisión Laboral del CCE, inició mencionando que es evidente que en la actualidad se están viviendo los cambios más trascendentes de la historia de México en materia laboral, en materia de este derecho que estableció por primera vez a nivel constitucional las garantías sociales de los trabajadores. Desde 1917 hasta 1929 en que se federaliza el tema y se establecen las reglas que nos rigieron desde 1931 y que estableció, una paz laboral que ha permitido a México llegar al desarrollo industrial que tiene y al desarrollo empresarial, llegamos a ser la novena economía y ahora estamos en la quinceava,

evidentemente es muy importante que estas leyes deben de estarse reformando y actualizando permanentemente.

Señalo que se considera que el trabajo, en conjunto de todos los sectores de la economía, los dos sectores principalmente involucrados en esta materia podrán generar las reglas que permitan al país seguir avanzando, protegiendo, evidentemente, los derechos de los trabajadores y el desarrollo de la industria y de la empresa en México, que es la principal empleadora en el país y que de ella depende el desarrollo de la clase trabajadora.

Actualmente, nos están rigiendo la Reforma Constitucional del 24 de febrero del 2017; el Convenio 89 de la OIT, mismo que fue ratificado en el año pasado y que entrará en vigor este 21 de septiembre; el Tratado de Libre Comercio y su Anexo 23-A que establece reglas específicas y que ambos, tanto el Convenio 98 como el Convenio 87 y el Anexo 23-A son ley suprema de este país, haber sido ratificados por esta soberanía, mismos que evidentemente empezarán y están ya rigiendo todos los derechos.

El Lic. Tomás Natividad presentó algunas reservas a ciertos articulados que están vinculados en su concepto a los tres aspectos de la libertad sindical: que es el derecho de los trabajadores al ser sindicalizados, a dejar de ser sindicalizados y a permanecer libres, y que están reglamentados en el artículo 390 Bis, fracción III, inciso d) y en los artículos 154, 156, 395 y 413; asimismo a los derechos relativos a:

- ✓ El voto personal libre y secreto
- ✓ El derecho a la autonomía sindical y las revisiones contractuales que establece el artículo 400 Bis.
- ✓ El derecho a suprimir la posibilidad de romper o hacer posible dividir los contratos colectivos de trabajo que pulverizan la representación sindical en las empresas.
- ✓ El regular el período de pre-huelga que sólo puede ser diferido entre empresa y sindicato porque tiene efectos en el derecho de propiedad de las empresas.
- ✓ El garantizar la democracia sindical en los emplazamientos a huelga y el derecho de la mayoría a terminar los movimientos de huelga.
- ✓ Hacer más eficiente la calificativa de la huelga que se estableció en 60 días la obligatoriedad de esta, llevarla a quince días, ya que después de 60 días ninguna empresa subsiste.

- *Mtro. Lorenzo Roel (Presidente de la Comisión Laboral de COPARMEX)*

El Mtro. Lorenzo Roel inició diciendo que la reforma constitucional en materia de justicia laboral, sindicación y contratación colectiva entró en vigor en febrero de 2017, ha acompañado y está a favor de lograr una reforma laboral que elimine malas prácticas que durante años han afectado tanto a trabajadores, como a patrones, conservando intocados y protegidos los derechos de los trabajadores.

Al respecto, reiteró el respaldo a dicha reforma y el cumplimiento de compromisos internacionales, derivados del T-MEC y de los convenios 87 y 98, así como el programa de trabajo decente de la OIT a través, primordialmente, de un diálogo social efectivo con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, que es algo que tenemos que fortalecer cada día más en México. Dichos compromisos deben abonar a la competitividad, sostenibilidad, sustentabilidad y estabilidad de las empresas para que puedan generar condiciones propias para la inversión.

Mencionó que las adecuaciones planteadas se formulan, con el fin de evitar que los procesos administrativos o jurisdiccionales generen alto impacto a los trabajadores, vulneren los convenios internacionales, y afecte la buena marcha de las empresas, sobre todo de las micro, pequeñas y medianas empresas que, como todos sabemos, representan más del 90% del mercado laboral.

Por estos motivos, el ponente planteó la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, respecto a libertad sindical y negociación colectiva con los temas prioritarios siguientes:

- ✓ Respecto a los derechos de los trabajadores, el derecho de sindicación, mismo que incluye tres momentos: El derecho de sindicación que contempla la libertad de afiliarse, el no estar sindicalizado y, en su momento, dejar de participar en un sindicato, primordialmente sin que afecte el derecho a los trabajadores en su relación de trabajo, prohibir las cláusulas de inclusión y garantizar la igualdad de derechos, tanto para trabajadores sindicalizados, como para los que no lo sean.
- ✓ Respecto al voto personal libre y secreto, es conveniente eliminar la palabra "directo" respecto a la elección de Secretario General y la directiva sindical y la aprobación del contrato colectivo y la revisión contractual, dentro de este



derecho que tiene cada organismo sindical de plantear sus fórmulas de acuerdo con los trabajadores en la participación directa o indirecta.

- ✓ Respecto al contrato colectivo de trabajo, se propone el derecho a la autonomía sindical en las revisiones contractuales, que precisamente en el 400 bis conforme a lo que regulen los estatutos de cada sindicato, deberán de existir esas fórmulas en las revisiones de los contratos y no fórmulas que complican las revisiones contractuales.
- ✓ Eliminar que se promueva, en la Ley Federal del Trabajo, la multiplicidad de contratos colectivos, como bien se ha mencionado y que es una coincidencia, en este caso, de ambos sectores de promover la multiplicidad de contratos colectivos que se hacen en el artículo 245 bis.
- ✓ Respecto al derecho de huelga, es conveniente regular, el período de pre huelga debe de ser de acuerdo con el sindicato, entre sindicato y empresa y no en forma unilateral, garantizar la democracia sindical en los emplazamientos a huelga que regula el artículo 920, incluir el derecho de la mayoría de los trabajadores para terminar un movimiento de huelga y reducir la calificativa de la huelga de 60 a 15 días.
- ✓ Uno de los temas más relevantes es la protección a la estabilidad de los centros de trabajo y el Estado de Derecho. En forma cotidiana se realizan prácticas ilegales que afectan las actividades productivas en los centros de trabajo, al respecto se deben incluir en la Ley Federal del Trabajo sanciones a quienes provoquen paros ilegales, cierre de accesos y detención de vehículos para extorsionar a un patrón.





- *Dra. María Yolanda Xelhuantzi López (Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM)*

La Dra. María Yolanda López comenzó diciendo que el gobierno actual, tiene la gran oportunidad de empezar a corregir una de las principales causas históricas y estructurales de la desigualdad en el país; es decir, el problema generalizado de los bajos salarios de los trabajadores dentro del territorio nacional. En lugar de optar por una reforma de la legislación laboral que fuese parte de cambios profundos, reales y de largo alcance en el mundo del trabajo, la reciente reforma laboral se ha caracterizado por:

- ✓ Dar continuidad a la serie de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo iniciadas desde 1989, que en todo momento han buscado complacer a los empresarios nacionales y extranjeros, a quienes se deben los acuerdos del Libre Comercio en sus diferentes versiones y etapas, desde el TLCAN, hasta el T-MEC.
- ✓ Focalizar los cambios sobre el texto de la ley en aspectos específicos, coyunturales y de alcance muy limitado; es decir, ha hecho reformas sobre pedido, en forma tal que una vez más las modificaciones responden a exigencias políticas muy particulares y no a un proyecto sustantivo de democratización del Sistema Laboral en México para la distribución del ingreso, la justicia y el poder en los lugares de trabajo.

La ponente argumentó que un proyecto sustantivo en materia laboral para México tendría como prioridad el desarrollo de la negociación colectiva y, con ello, que los actores productivos; es decir, que los trabajadores y los patrones aprendiera, efectivamente, a negociar sobre los temas y los problemas cotidianos del lugar de

trabajo y, a partir de aquí construir la negociación de los temas y de los problemas de los sectores, las cadenas y las ramas productivas.

En vez de esto, la legislación laboral mexicana centra su atención, por ejemplo, en la cuestión de los contratos colectivos y no de la negociación colectiva, lo que constituye una debilidad estructural que explica, en parte, la facilidad con la que en México los contratos colectivos de trabajo son, en su inmensa mayoría, producto de la simulación y de la corrupción.

Mencionó que la reciente reforma laboral se redactó, se aprobó y se ejecutará, al igual que en el pasado, sin un diagnóstico mínimo de la realidad laboral del país. A lo largo de muchos años y como producto de investigación empírica y objetiva, algunos académicos, mismo que señalan que es muy posible que cerca del 90% de los contratos colectivos que existen en el país sean simulados, de los llamados contratos colectivos de protección patronal. Este dato nunca ha sido confirmado, desmentido por las autoridades del trabajo, porque en realidad ayer y hoy esas autoridades carecen de un diagnóstico mínimo sobre la situación laboral en el país.

Manifestó que, las reformas a la ley fueron únicamente mediante cálculo político, toda vez que no se recabaron datos de ninguna naturaleza, que su proceso fue una apuesta especulativa y un ejercicio de elocuencia demagógica.

En un contexto de negociación colectiva auténtica para el desarrollo de las empresas y de los trabajadores, resolver las complicadas relaciones obrero-patronales exige de propuestas integrales y de enfoques profesionales que reclaman el concurso, lo mismo que de ingenieros, de médicos, de economistas, ergónomos, arquitectos, sociólogos y de otros especialistas en las muy distintas y diversas ramas de la producción y del desarrollo económico, no desde luego en el caso de México.

Asimismo, la Doctora señaló que la reciente reforma laboral entrega a la justicia laboral mediante una transición todavía incierta y opaca a un Poder Judicial que se haya en uno de los peores momentos de su historia por haberse convertido en pieza maestra de la impunidad en el país, así como el componente vergonzoso de la desigualdad entre el poderoso y el desvalido frente a la ley y la justicia.

En este sentido, al ser una reforma que busca complacer a los jugadores de libre comercio y al voto duro de los trabajadores de Estados Unidos y Canadá, los cambios en la Ley Federal de Trabajo no son sino una modernización del lenguaje, introduciendo en el vocabulario de la legislación términos y categorías como libertad sindical, libertad de negociación colectiva, Convenio 98 de la OIT, voto libre, directo y secreto,

no va a transformar una realidad dominada por poderosísimos intereses de despachos de abogados, de sindicatos, federaciones, confederaciones que han hecho de la simulación, de la extorsión y de la precarización laboral verdaderas e inagotables fuentes de riqueza económica, de impunidad y de poder político.

Asimismo, mencionó que prevalecerán en México los salarios por decreto y por tabulador presidencial, tal vez citados en el fondo por la Secretaría de Hacienda, pero como comenzó a suceder en México desde principios de los años sesenta y como se institucionalizó desde también en su momento las reformas neoliberales de los principios de los ochenta.

Cabe destacar que un proyecto de transformación verdadera y de democratización del mundo laboral en México tendría que optar inevitablemente por construir la fijación de los salarios por la vía de la negociación colectiva en función de las capacidades y utilidades de las empresas, pero nunca de los dictados presidenciales, de los dictados financieros o sobre la premisa de los salarios mínimos que no son ni serán jamás redistributivos del ingreso y de la riqueza.



- *Lic. Félix García Nambo (Exsecretario de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco)*

El Lic. Félix García Nambo comenzó hablando sobre la libertad de negociación colectiva diciendo que el compromiso tan grande de libertad suena maravilloso, por fin en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que se publicó en mayo de este año, se materializó la obligación ineludible de hacer partícipes a los trabajadores en el establecimiento de las condiciones laborales bajo las cuales desempeñarán sus actividades, sí, ellos en lo individual y no sus representantes.

En la fracción XX Bis del apartado 123 constitucional, que se adicionó ya en el mes de febrero de 2017, ya se establecía que en los procedimientos y requisitos que se establecieran en la Ley Federal del Trabajo para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, se deberán garantizar, entre otros, los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

El ponente dijo que dichas reformas no fueron decisiones fortuitas, aleatorias o caprichosas del Legislador, obedecían a viejos reclamos consecuencia del abuso y abandono en que algunos pseudo líderes habían venido incurriendo.

Ahora, los principios en concreto se materializarán en tres vertientes: la primera mediante la constancia de representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, indispensable para exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial, en cuyo procedimiento de obtención deberá mostrarse documentalmente que cuenta con el respaldo mínimo del 30% de los trabajadores a quienes se aplicará dicho contrato.

La segunda vertiente que mencionó el ponente es prestar un contrato colectivo o el convenio de revisión, en el cual el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que el contenido a depositar sea aprobado por la mayoría de los trabajadores, cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto.

Y la tercera vertiente para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, en la cual el Tribunal Laboral, conforme al nuevo procedimiento especial colectivo, en el desahogo de la prueba de recuento verificará, otra vez mediante voto personal, libre, directo y secreto, que la mayoría de los trabajadores deciden qué sindicato administrará el contrato colectivo existente.

El Lic. Félix García argumentó que, para exigir la firma de un contrato colectivo, se debe depositar su revisión o demandar la titularidad, se debe tener la voluntad de los trabajadores a quienes aplica dicho contrato. A la fecha la mayoría ha pretendido ganar la voluntad de los trabajadores mediante promesas de conseguir un mejor incremento salarial, un mejor aguinaldo, más días de vacaciones. Aquí encontramos que en nuestra legislación no existe un límite a los montos de las promesas, un sindicato podrá ofrecer a los trabajadores que de votar por él exigirá al patrón un incremento salarial del 20% y su oponente podrá ofrecer un incremento del 30, y así seguirán los sindicatos contendientes incrementando sus promesas hasta lo irracional, que al fin ellos no pagarán las mismas.

A la postre, al patrón le quedan dos opciones: pagar las promesas del sindicato que hubiese obtenido la mayoría o enfrentar la huelga que éste le promueva. Si decide pagar los incrementos exigidos terminará incrementando el costo de los productos y servicios que vende, y ello va a generar una espiral inflacionaria.

El ponente argumentó que, si se decide a enfrentar la huelga y esta se extiende más de 60 días, podrá entonces someter el conflicto motivo de la huelga a la decisión del Tribunal laboral, el que deberá seguir el procedimiento para conflictos colectivos de la naturaleza económica, en el cual, a través de las correspondientes periciales en materia económica, se dirimirá si la empresa puede otorgar los incrementos solicitados sin llegar a la quiebra.

Este procedimiento, más sus correspondientes amparos, implica tener a la empresa sin actividad conservadoramente un año y todo ello por promesas realizadas al calor de una contienda entre sindicatos obreros.

El ponente opinó que independientemente que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones registrales en mayo de 2021, acorde el párrafo del artículo once transitorio de la Ley Federal del Trabajo vigente, la verificación que del contenido del contrato a depositar sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo, a través del voto personal, libre y secreto, se deberá efectuar desde la entrada en vigor del protocolo que para tal efecto debe emitir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a más tardar el 1 de agosto del presente año, con lo cual comenzarán a surgir sindicatos llenos de promesas.

Lo anterior, puede prevenirse adicionando un artículo transitorio a la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos, en tanto los sindicatos obreros norman sus

conductas para garantizar que la aplicación de los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y de certeza en la firma de los contratos colectivos de trabajo no impliquen peticiones irracionales que pongan en peligro la economía del país o la existencia de la empresa en los cinco años siguientes a la entrada en vigor del presente artículo, la suma total del incremento de los salarios y de las prestaciones exigidas en la firma de un contrato, de su convenio en revisión o receso en un conflicto de titularidad, no podrán ser mayores al incremento porcentual que en el año inmediato anterior hubiese tenido el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Con ello se lograría que la competencia entre sindicatos por obtener la voluntad de los trabajadores se centrara más en la calidad de los servicios que ofrecen a sus miembros, la transparencia en la rendición de sus cuentas, la participación real que les permita, dentro de la organización, la calidez y calidad en su interactuar, y no en las irracionales promesas que realicen.

- *Lic. María Mayela Trueba Hernández (Secretaria de Acción Política del C.C. CROM)*

La Lic. María Mayela comenzó su ponencia con una reflexión acerca de la democracia sindical y la libre sindicación, contenidas en el proceso de reforma constitucional y legal, son el resultado histórico de las luchas, movilizaciones, interés y demandas de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, por su legítimo derecho a participar en el destino de su organización sindical, a través de su voz y su voto, sin dejar de reconocer a numerosos empresarios laboristas, sindicalistas, actores, especialistas, investigadores, académicos, legisladores y organizaciones de la sociedad civil que durante décadas insistieron en la necesidad de contar con sindicatos verdaderamente democráticos.

La reforma laboral del 2019 es considerada la transformación más importante en los últimos 70 años en materia del trabajo, al reflejar la realidad laboral de México en varias leyes aplicables en la materia.

El contenido temático de este parlamento abierto en materia laboral es complejo y diverso y lo tocante a la libre sindicación y negociación colectiva, se puede afirmar que es un aspecto toral para la debida implementación y aplicación de la reforma laboral 2019.

La tesis segunda 114/215 de la décima época bajo el título derecho de libertad sindical de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitida el 23 de octubre del

2015, que reconoce y fortalece el derecho de libertad sindical, derecho de asociación, materia del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, del 1º de julio de 1949, adoptado en este año por nuestro país y ratificado 70 años después, el 20 de septiembre del 2018.

Dicho criterio jurisprudencial, determina que el derecho de libertad sindical, esto es, derecho de libre asociación se sustenta en cuatro postulados o premisas relacionadas entre sí, derecho a no afiliarse a ningún gremio, derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos, derecho para elegir libremente a los representantes sindicales, derecho de organización interna, cuya afectación de cualquiera de tales fundamentos representa una violación al principio de libertad sindical.

Por lo anterior, se planteó la formación de comisiones internas en cada empresa para la atención y seguimiento puntual a la implementación de la reforma laboral con base en los postulados o premisas sobre el derecho de libertad sindical o derecho de libre asociación emitidas por nuestro máximo tribunal, cuidando siempre la estabilidad las empresas que son quienes generan las fuentes de trabajo, así como la armonía existente entre los trabajadores, que nunca se ponga en riesgo a quienes generamos la riqueza de este país, pidiendo también que se dé a las trabajadores el lugar que les corresponde y que se han ganado a pulso, cuidando siempre las medidas de protección contra la discriminación laboral, basada en el sexo y la protección contra la discriminación salarial.

La igualdad de la mujer en el lugar de trabajo, la protección de las trabajadoras y trabajadores contra la discriminación en el trabajo basada en el sexo, incluyendo el embarazo, el acoso sexual, la orientación sexual, la identidad de género y las responsabilidades de cuidado, otorgamiento de permisos de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia, así como los permisos para niños con cáncer.

- *Lic. Armando Monroy Estrada*

El Lic. Armando Monroy empezó hablando sobre el surgimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual aparece el artículo 123 que, desde entonces, contiene una serie de garantías para el libre ejercicio del sindicalismo en México.



Asimismo, algo tan intocable como de manera reconocida era ya la figura de la huelga, aun así, esta norma fue criticada en su momento, porque entre más se regula la práctica de la sindicalización y más se regula la condición para la práctica de la huelga, los derechos de los trabajadores resultan más limitados y expuestos a que el Estado caiga en la tentación de controlar al movimiento obrero a través de la administración de la propia norma jurídica.

En 1919 apareció la OIT, ésta con un organismo que abraza las luchas reivindicatorias de los obreros en el mundo, al cual México se asocia y adoptó el compromiso de implementar sus acuerdos a través de sus recomendaciones.

A poco más de 100 años, y habiendo transitado por varias modificaciones a la ley en comento, nos enfrentamos hoy a una norma jurídica que poco favorece al trabajador mexicano.

El ponente agregó que no se debe perder de vista la realidad, los sindicatos no son unos cuantos representantes de organizaciones que muchas veces han dado de qué hablar, los sindicatos no son grupos minúsculos de personas que se atribuyen la representatividad y la ostentan a su favor. Pues los sindicalizados se forman como y desde trabajadores, sin trabajadores no hay sindicato y, sin embargo, sin sindicato sí hay muchos trabajadores. Y eso, eso debe ser el principal motivo de preservar el principio del derecho a la contratación y a la asociación colectiva.

Se impone el voto secreto, libre y directo, sin embargo, en la práctica dificulta el ejercicio del sindicalismo, si la autoridad condiciona la elaboración del estatuto interno de las organizaciones, se pierde el principio de libertad, de autonomía y por supuesto de independencia, expresó.

Cuando se habla de las condiciones de representatividad, se expone al trabajador frente a quien intenta demandar. El movimiento es muy probable que aborte, de ahí que se limita la práctica de la libre asociación.

Anteriormente, se cuidaba la secrecía en el intento de afiliarse a un sindicato vía el emplazamiento a huelga por firma, o por la vía de la demanda de titularidad. Hoy cuando las condiciones presentaron un número regular de interesados en una lista que a través de un documento que se exige, se está exponiendo al interés legítimo de los trabajadores a la represalia de aquel frente a quien está demandando el derecho.

Para concluir, el ponente cerró con una reflexión basada en una visión del mundo que vivió miles de años un ostracismo, un mundo que creció siempre bajo un patrón determinado, y a finales de 1700 y en todo el siglo de 1800 aparece la reacción de los trabajadores frente al cuarto modo de producción. La reacción de los trabajadores ante la amenaza de perder lo único valioso que tenían, el valor de su mano de obra, frente a la amenaza que constituía la Revolución Industrial por la automatización de los medios y muchos otros acontecimientos que se dieron, todo esto dentro del denominado siglo de las luces.

- *Óscar Moreno Moreno (Secretario General de la Confederación Auténtica de Trabajadores)*

El C. Óscar Moreno señaló puntos importantes: el artículo 110 en su fracción VI, que establece el tema de las cuotas sindicales, mismo que es un tema en donde finalmente lo establece los propios estatutos de las organizaciones, vulnerando los tratados internacionales, pues el tratado 87 así lo establece, el cual garantiza el derecho de las organizaciones, de discutir, elaborar tanto programas de acción, como sus propios estatutos.

La reforma tiene aspectos rescatables, como la libre sindicación. No se debe permitir que la mala interpretación pueda generar en libertinaje sindical. Esta parte en donde se cree que el poder darle la facultad a los trabajadores para que puedan asociarse o no a un sindicato o no, y que ellos pueden hacerlo a través del voto libre y secreto, el tema directo es un tema que generará problemas de traslado y seguramente en la estabilidad de los negocios, agregó el ponente.

Si no se tiene el cuidado de controlar lo que por muchos años ha generado la estabilidad y la paz laboral, se corre el riesgo de generar que las empresas cierren o, en su caso, se vayan a otro lado en donde las condiciones seguramente puedan ser más favorables para los empresarios.

Este trabajo no es un trabajo que solamente competa a las organizaciones sindicales, sino es un trabajo en donde también el sector productivo tiene una gran responsabilidad para poder sacar adelante el rezago histórico que se ha generado, ya que se ha comentado en la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores.

A manera de cierre, el ponente habló sobre temas fundamentales, como el outsourcing, que es un tema que habla de la simulación en muchos de los casos, y que hoy tienen facultades muy claras porque así se los ha permitido la ley a esas empresas que simulan a través de un outsourcing, o un insourcing en donde un grupo de trabajadores presta el servicio a una empresa en donde le maquila, y otro grupo de empresarios vende el producto elaborado por los trabajadores, y en esa forma evaden un derecho fundamental de los trabajadores, cómo es el reparto de utilidades.

- *Lic. Reyes Soberanis Moreno (Secretario General de la Confederación Obrera Revolucionaria)*

El Lic. Reyes Soberanis empezó su ponencia sobre los recientes cambios que se consideraron en la Reforma Laboral representan una gran transformación en política laboral, sobre todo en algo que no se había dado como la justicia laboral, la libertad y la democracia sindical.

A través de los años se han hecho cambios de acuerdo con las coyunturas políticas, económicas y gubernamentales. Y en todas, como en esta, no se ha hecho una reforma integral que resuelva los principales problemas del escenario laboral, complementó.

Se reconoció que la intención del actual gobierno en materia laboral debe ser, sin duda, para dar un instrumento que les permita a los trabajadores tener una mayor participación para encontrar una mejor distribución de la riqueza generada por la transformación con el esfuerzo de su participación en lo que produce.

También, se señaló que la implementación de la actual Reforma Laboral pueda rebasar los límites del derecho a la autonomía sindical y se trastocan los principios y valores del sindicalismo, tales como la unidad y la solidaridad, herramientas útiles y necesarias para empoderar al trabajador y tener una posición de mayor equilibrio ante una negociación, sin menoscabo de que una parte importante del sindicalismo en México se ha desvirtuado y ha abandonado los objetivos fundamentales para los que fue creado, no justifica su acotación o exterminación.

En este contexto, se rechazó la práctica sindical con una simulación y los contratos de protección y la subcontratación que merme el ingreso de los trabajadores y evada el fisco. El sindicalismo en el mundo tiene retos fundamentales que marcan de

manera única su historia actual, nunca en la historia de la humanidad ha existido tanta desigualdad y necesidad de empleos como ahora.

Por eso, son dos grandes objetivos los que se presentan a los sindicatos: por un lado, la emancipación de los derechos de la clase trabajadora y la participación activa en el fortalecimiento de la planta productiva y la generación de trabajo, sobre todo para los jóvenes.

En la emancipación de derechos se debe defender todos y cada uno de los derechos ganados en la historia del trabajo en México desde el salario remunerador hasta las prestaciones que por ley deben pagarse.

La cuarta revolución industrial, agregó el expositor, se presentó como el gran cambio estructural que cambiará todo; en este sentido no se considera que sea distinto a los miles de cambios que se han experimentado en los centros de trabajo cada año en las últimas décadas, pues se han visto los resultados de la adecuación de una maquinaria nueva en las líneas de producción, los despidos, pero, además, la necesidad de nuevas capacidades para trabajar en sistemas distintos, la búsqueda de calidad y competencia deben ser ejes que se incorporen a los objetivos de subsistencia en la fuente de empleo. Por ello, la participación activa de los sindicatos significa volver a un ente científico laboral que sea capaz de analizar la productividad de las empresas, los mercados y la competencia, debemos saber los índices de salarios en las industrias del ramo, las prestaciones que se pagan en las empresas pares, la influencia internacional sobre el producto que producimos, entre otros, es decir, convertir actores fundamentales de la producción y subsistencia de las fuentes de empleo, cambiar el discurso de la confrontación por el diálogo productivo, ser actores del devenir histórico como trabajadores, no repetir la historia de ver pasar los acontecimientos y resentir los fines, las decisiones de los despidos o la cierre de fábricas cuando somos parte fundamental del diálogo empresa-trabajadores.

De esta forma, las reformas laborales que no busquen construir este diálogo y dar herramienta de lucha a la clase obrera, sustentando la creación de puentes para el fortalecimiento de la planta productiva y la generación de empleos no serán útiles ya que no cumplirán con el papel histórico que les corresponde, sino que manifiesten las coyunturas y las oportunidades que siempre han quedado a deber a la clase trabajadora.

Se busca libertad sindical sin debilitar a las organizaciones y sin que haya injerencia del Estado que paralice la acción sindical.

Es de cuestionar si la Ley Laboral está lista para afrontar todos estos retos, las nuevas formas productivas, como el trabajo en casa, y sobre todo la importancia no sólo de la capacitación básica, sino de un verdadero emparejamiento entre la educación de los trabajadores y las exigencias productivas de los cambios que se vienen.

Las nuevas propuestas de trabajo, la terciarización, el mundo global, las redes sociales y principalmente, la creación de millones de empleos para las nuevas generaciones.

México no se puede seguir construyendo con una clase trabajadora debilitada y mal pagada, por convicción sindicalista se debe apoyar a todas aquellas políticas que ayuden a elevar el nivel de vida de los trabajadores, no se debe escatimar ningún esfuerzo y respaldo a todas las transformaciones que se requieren para tener un México mejor para todos, concluyó el ponente.

- *Lic. Ricardo Espinoza López (Secretario General de la Confederación Auténtica de Trabajadores)*

El Lic. Ricardo Espinoza consideró que la justicia laboral debe adecuarse a los nuevos tiempos, sin embargo, también se consideramos que las adecuaciones y modificaciones de la ley son de carácter regresivo e inoperantes, contemplando disposiciones que quebrantan los principios básicos de libertad sindical y contratación colectiva, así como los principios contemplados en el artículo primero constitucional.

En este sentido, resulta necesario hacer adecuaciones a diversos preceptos, con la finalidad de colocar los cimientos, en los que se descansará el nuevo esquema de relaciones entre los factores de la producción, dentro de los cuales se encuentran:

- ✓ Artículo 110, fracción VI, respecto a las cuotas sindicales.
- ✓ Artículo 371, respecto a el voto personal, libre y secreto y directo.
- ✓ Artículo 373, respecto a la rendición de cuentas, en sentido a la concordancia con la transparencia y la rendición de cuentas.

Finalmente, la reforma que ataca a la estructura sindical, con la intención de mermar y nulificar los derechos de libertad, autonomía sindical, contratación colectiva y derecho de huelga. Al asumir múltiples contradicciones que deben estudiarse y

reconsiderarse, a efecto de redactar una nueva ley; es decir, una nueva reforma que finque con claridad estos derechos y que no abunde en contradicciones. De no hacerse esto, se estará generando un clima de confrontación entre trabajadores, sindicadores, y estos contra los patrones y, como consecuencia, violenta la paz laboral.

Ahora bien, si esta es la visión o el fondo de la reforma en comento, se confunde la huelga como un fin y no como un medio y, por lo tanto, se trastoca el verdadero y auténtico fin del derecho del trabajo, sobre todo en materia colectiva, que es la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción.

En este sentido, si se pretende confundir la representatividad con la representación formal, provocando un asambleísmo que es, asimismo, democráticamente regresivo, que pretenda realmente, en lugar en empoderar al trabajador, más bien vuelve nula la representación sindical.

Una vez que el representante sindical es electo, demuestra su representatividad y tiene el derecho de ejercer la representación legal para la que fue electo. Por lo tanto, con ese presupuesto lo que se pretende es hacer nula la representación colectiva sindical.

Por otro lado, el análisis conjunto de la reforma en cuestión es claramente notorio que se rebasa y que se contradice, lo que se establece en los convenios 87 y 89 sobre la libertad sindical y la contratación colectiva del OIT, así como el espíritu de la reforma constitucional.

A forma de conclusión, el ponente agregó que, si este país ha alcanzado niveles de desarrollo, crecimiento económico y paz laboral, ha sido en gran parte gracias a la responsabilidad de los sindicatos, a los trabajadores mexicanos, así como a los integrantes de los factores de la producción.

- *Dr. Héctor San Román (Consultor Experto del Comité Consultivo Sindical de la OCDE)*

El Dr. Héctor San Román empezó hablando sobre las nuevas fuerzas que están transformando el mundo del trabajo, la cuarta revolución industrial, desarrollo tecnológico, cambio climático, movimientos migratorios, movimientos demográficos, globalización persistente y poscapitalismo. Estas transiciones reclaman medidas

coordinadas, coherentes y en consenso donde tenga asiento la representación sindical en el examen profundo del futuro del trabajo para descubrir oportunidades que estos cambios llevan consigo y mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores, revirtiendo los estragos causados por la desigualdad y la incertidumbre.

Basado en el respeto a las normas internacionales, en los trabajos en representación del grupo trabajador, se realizan menciones a los convenios internacionales y la importancia de estos ratificados o no ratificados en México, pues no basta con ponderar la ratificación de un solo convenio porque el mundo del trabajo no está determinado simple y sencillamente en un solo convenio:

- ✓ El Convenio 87, relativo a la libertad sindical, mismo que fue ratificado en 1950 por México.
- ✓ En 1974 fue ratificado el Convenio 135 sobre representantes de trabajadores.
- ✓ El Convenio 155 sobre la salud de los trabajadores y le medio ambiente del trabajo.
- ✓ El Convenio 81, inspección de trabajo, en 1947.
- ✓ El Convenio 94, cláusulas de trabajo sobre los contratos celebrados por las autoridades, ratificado en 1949.
- ✓ El Convenio 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.
- ✓ El Convenio 154, negociación colectiva de 1981, son importantes, pero no hay sido ratificados por México.

Las reformas laborales en el mundo, su naturaleza, su alcance y su desarrollo han sido uno de los temas centrales de debate económico y social en las últimas décadas, cuatro décadas. En este sentido, gran parte de los países en el mundo han impuesto reformas flexibilizando normas de trabajo justificadas bajo el señuelo de generar empleo y eliminar rigideces existentes en la legislación.

Ante tales reflexiones, las cuestiones surgen en torno a las reformas laboral y su profundidad, su alcance y su necesidad en la reforma indispensable. Entonces, los legisladores, senadores y diputados deberán comprender que las leyes prevalecientes en el trabajo deben inspirarse en la equidad tanto como la lógica económica, concluyó.

## MESA 2 “CONCILIACIÓN LABORAL Y SU CORRECTA IMPLEMENTACIÓN”

**Modera: Senador Miguel Ángel Lucero Olivas**

**Se da la bienvenida a los presentes al “Parlamento Abierto”.**

**El senador moderador mencionó el tema a desarrollar en la mesa y la autorización de la JUCOPO para realizar este parlamento.**

**Se procede a explicar la dinámica y el desarrollo de la Mesa.**

**Se procede a la presentación de los ponentes y se les concederá el uso de la palabra para presentar su ponencia.**

- *Lic. Octavio Carbajal Bustamante (Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de CONCAMIN)*

El Lic. Octavio Carbajal empezó su ponencia hablando sobre la Reforma laboral y su particular papel en la tramitación y resolución de los conflictos laborales, los cuales tienen como pilar una conciliación que realmente sea positiva. Es indispensable que el director o titular del futuro Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como los que presidan los Centros de Conciliación de las entidades federativas; cuenten con las cualidades profesionales y administrativas.

Mencionó que se hace indispensable la integración de un equipo especializado en los problemas de carácter colectivo, ya sea por emplazamiento de huelga, conflictos colectivos de carácter económico o jurídico, demandas de titularidad, entre otros. Dicha especialización es necesaria y se debe dar conforme con la fracción 31 del apartado A, del artículo 123 constitucional.

El marco jurídico en el que se está ante una Reforma Laboral hace más complicado el proceso de negociación colectiva; se es más probable que se llegue a un movimiento de huelga con mayor frecuencia.

Se consideró que la autoridad conciliatoria ante la que se lleva a cabo la negociación colectiva en el caso de que se trate, debiera traducirse en una especie de certificación de calidad, y darse así ese alcance y contenido legal, al haberse negociado ante el conciliador, quien confirmara la autenticidad y formalidad de los acuerdos.



Mencionó que sería totalmente infructuoso el hecho de que se hiciera un esfuerzo para conciliar en esta materia y que en el tema individual igualmente no se tenga una visión distinta de los casos que ahora se contemplan.

Se consideró que ha habido una interesante experiencia en los tribunales actuales, de dejar un capítulo específico para los convenios fuera de juicio. Esto prevé que no haya demandas, elimina los existentes y sigue finalmente dando una fórmula positiva de solución.

La conciliación constituye la manera más positiva de dar solución a los conflictos y ayuda a crear un ambiente laboral sano, concluyó el ponente.

- *Lic. Enrique Octavio García Méndez. (Secretario General de CONCANACO-SERVITUR)*

El Lic. Enrique García comenzó su ponencia explicando que en el sector patronal se ha estado a favor de una Reforma Laboral y así lograr eliminar las malas prácticas y proteger los derechos de los trabajadores. Se reitera y respalda la Reforma Laboral y el cumplimiento de los acuerdos internacionales como el T -MEC, Convenio 87 y 98 de la OIT.

Mencionó que en esos compromisos no se deben menoscabar la competitividad, sustentabilidad y estabilidad de las empresas, ya que se pueden generar altos impactos a los trabajadores, a la productividad de las empresas, a los procesos judiciales, a la inversión productiva y en especial a las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales representan un 90% del mercado laboral.

La conciliación laboral es indispensable y se debe llevar a cabo de manera estructurada y especializada. Considera de gran importancia la capacitación de los funcionarios que van a llevar a cabo estas actividades en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales.

La conciliación deberá ser acorde a la Constitución y los convenios 87 y 98 de la OIT, para garantizar las revisiones contractuales, la libertad de negociación colectiva respecto a los principios de libertad sindical. Se debe incluir en el procedimiento de consulta frente a las revisiones contractuales sea conforme a los estatutos de cada sindicato.

Aludió que la conciliación es un modelo de solución de conflictos en el que las partes buscan generar soluciones auxiliadas por un moderador que debe ser imparcial para

facilitar la comunicación. Por lo que resulta imprescindible que el modelo de solución de controversias reúna ciertas características, como:

- ✓ Sea Voluntaria.
- ✓ Este fundamentado en la libertad de las partes de solicitarla y de mantenerse o no en el proceso.
- ✓ Sea flexible.
- ✓ Se permitan establecer reglas del proceso (salvo ciertos preceptos básicos).
- ✓ No tenga costo económico.

Consideró necesario tomar en cuenta el entorno laboral, económico, tecnológico, social y cultural que rodea a los trabajadores y a los empleadores para la solución del conflicto. La conciliación laboral es un elemento fundamental para fortalecer la armonía en las empresas con la finalidad de elevar su productividad y que esta abone en el bienestar de los trabajadores y del país en su conjunto; Es necesario se puedan otorgar recursos necesarios para la implementación de la conciliación, expresó a forma de cierre.

- *Ing. Enoch Castellanos Pérez (Presidente Nacional de CANACINTRA)*

El Ing. Enoch Castellanos comentó, en su apertura, que se ha estado a favor de lograr una Reforma Laboral que elimine los vicios que se tenía en la legislación previa; la cual ha afectado las relaciones entre patrones y trabajadores. En la nueva reforma se prioriza la medición y nace la figura del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Se eliminó el tripartismo, lo que ha ayudado a lograr acuerdos y ha sido sustento de instituciones como el Seguro Social, el INFONAVIT, entre otros.

Se propuso que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuente con un consejo consultivo como órgano asesor para la política pública laboral y esté conformado por consejeros del gobierno, de los patrones y trabajadores:

- ✓ Cuatro representantes del gobierno.
- ✓ Tres patrones.
- ✓ Tres trabajadores.

Mencionó que se busca evitar la sobrecarga en la vía jurisdiccional. Si se realiza una buena mediación, una buena conciliación, se podrá lograr una justicia pronta y expedita.

Otro pendiente es hacer cambios al derecho individual; hablando de micro, pequeñas y medianas empresas del país que representan un aporte más del 50% del PIB y n 78% del empleo.

Se debe posibilitar revertir la carga probatoria del despido mediante el ofrecimiento del trabajo. El pleno de la Cámara de Diputados, el 11 de abril, aprobó el dictamen elaborado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el que se aceptó la reserva para incluir dos párrafos a la fracción VI del artículo 784, los en los que ese establece que la negativa lisa y llana del despido no revierte la carga de la prueba. Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no eximen al patrón de probar su dicho.

Con la anterior modificación se deja en un estado de indefensión a los patrones y se rompe el equilibrio procesal, provocando que los juicios individuales sean de alto riesgo para los patrones, ya que los obliga a probar hechos negativos.



- *Lic. Nahir Velasco (Asociación Nacional de Abogados Democráticos)*

El Lic. Nahir Velasco, abordó el tema del tope salarial, que considera que es un cáncer que se tiene que quitar, como son los contratos de protección patronal; y en la conciliación no se debe poner un tope salarial.

Se debió velar por una conciliación bajo la premisa de un derecho colectivo justo y equitativo.

Citando a Mario de la Cueva, su teoría del derecho colectivo señala tres puntos que converge en la libertad sindical:

- ✓ Huelga.
- ✓ Negociación Colectiva.
- ✓ Libertad de Asociación.

Se mencionó que la huelga siempre ha sido tomada como una herramienta de chantaje, pero también en la huelga los trabajadores pierden. Recordó que el artículo 123 constitucional nació de eso, de los movimientos sociales.

En la Reforma Laboral tiene que haber sindicalismo autónomo, bajo tres ejes principales:

- ✓ Que no tenga una injerencia patronal, en las fracciones IV y V del artículo 133 de la LFT, se establece la obligación categórica de que las empresas no pueden intervenir en las decisiones de los sindicatos. Respaldo lo anterior por los convenios 87 y 98 de la OIT, así como el artículo octavo del protocolo.
- ✓ La conciliación debe ser en todo momento justa y equitativa; defendiendo los derechos de las y los trabajadores.  
En el procedimiento individual se establece un capítulo de conciliación prejudicial, porque el trabajador o el conciliador deberá notificar, a la empresa o al patrón sobre el tema de la conciliación.  
Sin embargo, cuando se trate de un tema de Outsourcing ¿dónde se va a notificar?
- ✓ Se debe quitar el artículo 110 de la LFT, para lograr una buena conciliación.

- *Lic. Raúl Sapin Santos (Presidente del Consejo Nacional de Seguridad Privada A.C.)*

El Lic. Raúl Sapin comenzó con el tema de mediación, el cual se debe diferenciar de lo que es la conciliación. Mencionó que se debe de atender de manera particular, así como distinguir el tema de la mediación, únicamente como un medio que constituya un simple convenio. Se dijo que es importante al proponer soluciones de carácter legal, técnicas equitativas y justas al conflicto.

Consideró que existe una gran oportunidad de reducir la carga judicial y lograr despresurizar a los tribunales que conocerán los procedimientos de carácter laboral.

Se mencionó que se debe crear y desarrollar un Norma Oficial Mexicana que conlleve el poder adiestrar, capacitar y certificar a los conciliadores.

Se encontró una antinomia que tiene la Ley Federal del Trabajo (LFT) en cuanto a la obligatoriedad de agotar o no la instancia conciliatoria entre el artículo 684 – E y su artículo 685 Ter.



- *Lic. Héctor Barba García (Abogado Laboralista de la UNT)*

El Lic. Héctor Barba hizo mención sobre la conciliación prejudicial, señalando que está acotada en su aplicación respecto de las controversias entre trabajadores y empleadores susceptibles de resolverse mediante la comisión de composición entre las partes y que los convenios que se obtengan, buscando no vulnerar los derechos adquiridos de los trabajadores.

Con las características antes mencionadas se superarán los contenidos tradicionales de la conciliación que se ha distinguido como un medio inequitativo y que se utiliza

en los juicios para la imposición de arreglos a los trabajadores que han sido los perdedores.

Las nuevas garantías, la instancia conciliatoria perjudicial deberá cumplir los objetivos, si se potencia la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se apalancará esta nueva institución de derechos laborales.

- *Herlindo Alberto Robles Pérez (Secretario General de la Confederación de Trabajadores Democrática Sindical)*

El C. Herlindo Robles comentó que el ejercicio actual de la conciliación en materia laboral no se puede considerar el más conveniente para la protección de los derechos de los trabajadores, sea en lo individual o en lo colectivo, ya que, en la etapa conciliatoria, actualmente se ha venido desfigurando hasta el desconocimiento de los derechos humanos de los trabajadores

Pero en esta ley que estuvieron analizando propusieron:

Establecer los principios que debieran prevalecer en el marco reglamentario del artículo 684, de sus incisos A) a la F), en los cuales destacan los siguientes:

- ✓ Deberá ser orientado al consenso.
- ✓ Equitativo e inclusivo.
- ✓ Participativo.
- ✓ Receptivo.
- ✓ Responsable
- ✓ Observador de la norma jurídica.
- ✓ Transparente.
- ✓ Perspectiva de género.

- *Pedro Miguel Haces Barba (Secretario General de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México)*

El C. Pedro Haces dejó en claro, en su apertura, que se estará buscando la realización del procedimiento de conciliación entre trabajadores y patrones antes de llegar a los tribunales. Con este nuevo modelo, se busca conseguir que un 80 % de los conflictos en materia laboral termine con estos acuerdos conciliatorios.

Se tiene pendiente expedir la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que en un plazo máximo de 3 años inicien actividades de centros de conciliación locales y en cuatro años sea el caso de los federales.

Se propusieron cinco puntos para su correcto implementación y aplicación en la Reforma Laboral:

- ✓ Alentar la conciliación al proveer información necesaria a todos los involucrados.
- ✓ Facilitar mecanismos de conciliación voluntaria que sean gratuitos y rápidos.
- ✓ Disuadir las acciones de conflicto colectivo mientras se encuentren abiertos procesos de conciliación.
- ✓ Fomentar y respaldar las organizaciones de empleadores y los sindicatos para contribuir la creación de confianza.
- ✓ Cero tolerancias a los contratos de protección.

- *Mtro. Sergio Ramírez (Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco)*

El Mtro. Sergio Ramírez habló sobre la creación de los centros de conciliación tienen raíz de la reforma de la fracción XX, del 123 publicada el 24 de febrero del año 2017 y que ahora se verá reflejado precisamente con la reforma a las leyes secundarias. La esencia de la reforma es fortalecer y favorecer la conciliación y evitar que los asuntos lleguen al ámbito judicial.

Hizo una precisión en lo que se refiere a la creación de los Centro de Conciliación, puntualmente en el artículo 684 del inciso E) fracción VII donde señala que los trabajadores en el procedimiento de la conciliación individual podrán comparecer con una persona de confianza. Hay discordancia en este sentido con lo que señala el 685 Bis que dice que en el procedimiento los trabajadores deben de comparecer con un abogado, con unos representantes.

Otro tema es al que se refieren los artículos transitorios, de lo que es una vez que entren en funciones los juzgados laborales, el cierre del conocimiento de asuntos que conocen las juntas de conciliación, el término que nos están dando en los transitorios de tres años para cerrar los juicios. Sería imposible, expresó.

## MESA 3 “ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA JUSTICIA LABORAL”

**Modera: Senadora Patricia Mercado**

**La Senadora moderadora mencionó el tema a desarrollar en la mesa.**

**Se procedió a explicar la dinámica y el desarrollo de la Mesa.**

**Se procedió a la presentación de los ponentes y se les concederá el uso de la palabra para presentar su ponencia.**



- *Dr. Miguel Carbonell (Investigador de Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)*

El investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM dio las gracias por la invitación.



Comenzó su intervención comentando que esta reforma es muy compleja y profunda, misma que representa muchos aspectos en materia laboral. Añadió que esta reforma tiene un gran reto para su implementación, es por ello, por lo que se plasma en los transitorios respecto a la aplicación se debe analizar y considerar distintos aspectos.

Por lo anteriormente mencionado, argumentó que, no sólo son los temas que no se revisaron en esta reforma, los que se deben revisar, sino analizar cómo se aplicará esta nueva ley, ya que, no sirve tener una ley "perfecta", si no se aplica de manera correcta.

El investigador señaló que, es necesario hacer un énfasis en el tema de conciliación, debido a que, se requiere un cambio de mentalidad de los abogados y analizar porqué éste se vuelve obligatorio cuando normalmente es optativa.

De igual manera, añadió que hay que revisar la prueba testimonial se tiene que revisar y capacitar a los litigantes en materia laboral al igual que los jueces laborales.

*• Lic. Sergio Treviño Castillo (Subcoordinador de la Comisión de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Barra Mexicana de Abogados)*

El Lic. Sergio Treviño, subcoordinador de la Comisión de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Barra Mexicana de Abogados, comenzó su intervención dando las gracias por la invitación y saluda a todos los presentes.

El licenciado Treviño comentó que la Reforma Laboral 2019 sígnica un gran paso en materia laboral, no obstante, consideró que es un producto no acabado que todavía tiene que perfeccionarse. Es una reforma que "dio gusto" a algunos mientras otros quedaron inconformes. Es por ello, por lo que, este parlamento es necesario para escuchar las voces de todos aquellos que representan a la clase trabajadora.

Concluyó mencionando que los ordenamientos legales en México deben hacer efectivos los derechos de los mexicanos y ayudar a aquellas personas que han sido víctimas de violación de sus derechos. Asimismo, agregó que, todos los procesos deben ser llevados a cabo de manera correcta.

*• Lic. Lorenzo Roel (Presidente de la Comisión Laboral de COPARMEX)*

El Lic. Lorenzo Roel, presidente de la Comisión Laboral de COPARMEX, dio las gracias por la invitación; comenzó su intervención comentando que ambos sectores (trabajadores y patrones) quedaron complacidos con la desaparición de la Junta de Conciliación y la aparición de los Tribunales Laborales; sin embargo, consideró que es fundamental que las personas encargadas en estos tribunales estén preparadas y sean expertos en materia laboral.

El ponente señaló que, el tema de conciliación tiene que revisarse, debido a que, se considera que es una figura de interés de los abogados y no realmente de los patrones y trabajadores, agregando que, ambos sectores prefieren un litigio mediante los tribunales y no mediante la conciliación.

El nuevo procedimiento que se señala en esta reforma requiere un análisis, debido a que, ésta se exige a los patrones para llevarlos a cabo; añadió que, muchas veces en estos procesos se le obliga al patrón a “devolver” el trabajo o a hacer una compensación al empleado.

El representante de la COPARMEX mencionó que las personas encargadas de los juicios y conciliaciones tienen que velar por los derechos de ambas partes y mantenerse neutral. Es por ello por lo que, se debe formular un mecanismo de impartición de justicia que no favorezcan sólo a una parte, sino que verdaderamente se aplique la justicia.

• *Lic. Mónica Leñero Álvarez (Directora de Enlace Legislativo ANTAD)*

La Lic. Mónica Leñero consideró un tema prioritario en materia de justicia laboral es el relativo a la aplicación de una ley justa y equitativa, enfocada esta presentación en revertir la carga probatoria del despido, mediante el ofrecimiento del trabajo.

De igual manera, comentó que el artículo 784 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo establece que la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo al trabajador no exige al patrón de probar su dicho. Cabe mencionar que una jurisprudencia ha considerado negativa del despido y ofrecimiento de trabajo por parte del patrón producen efecto para revertir la carga de la prueba del trabajador, porque se presume que existe el vínculo laboral.

Se propuso derogar los dos últimos párrafos de la fracción VI del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ya que impiden el desarrollo procesal en condiciones de equilibrio y rompe con los principios generales del derecho

Por todos los motivos anteriores, se elevó respetuosamente a la consideración de los legisladores, el derogar los dos últimos párrafos de la fracción VI, del artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo que impiden el desarrollo procesal en condiciones de equilibrio y que rompen con los principios generales del derecho.



• *Mtro. Netzaí Sandoval Ballesteros (Director General del Instituto Federal de Defensoría Pública)*

EL Mtro. Netzaí Sandoval, director general del Instituto Federal de Defensoría Pública, agradeció la invitación y la presencia de todos los presentes.

El Maestro Sandoval comentó que esta nueva reforma es un paradigma que amerita una reflexión en torno a los grandes cambios que se dieron con esta reforma; preguntó quién garantiza abogados capacitados en materia laboral para las personas que no cuentan con los ingresos para pagarse uno. Agregó que, con esta reforma se pretende dar una respuesta reformando la ley de la defensoría pública, sin embargo, no quedó claro el mecanismo, el ponente destaca que, con esta reforma existen dos instituciones que representan a los trabajadores, la Institución Federal de la Defensoría Pública y la PROFEDET. El ponente mencionó que es innecesario que existan dos instituciones que representen a los trabajadores para velar por sus derechos.

Agregó que, es necesario reflexionar qué tipo de justicia se quiere, porque la que hoy se tiene en cuanto a materia laboral no es buena, debido a distintos factores como el presupuesto con el que se tiene, muchos abogados dedicados a la defensoría de los trabajadores no cobran, sino que, reciben propinas. Por lo anteriormente mencionado, hizo énfasis en que México es una país en el cual no se

puede llevar a cabo un buen proceso de defensa en el ámbito laboral, añadiendo que en nuestro país no existen los suficientes abogados especializados en esta materia.

También mencionó que es necesario que los abogados tengan un cambio de visión y no vean los litigios sólo como beneficio propio (ingresos), sino como una oportunidad u obligación de hacer justicia y defender los derechos.



• *Mtro. Alfredo Kupfer Domínguez (Subdirector del Comité Laboral del Consejo Nacional Index)*

El Mtro. Alfredo Kupfer, subdirector del Comité Laboral del Consejo Nacional Index, agradeció la invitación al parlamento abierto.

Inició su intervención mencionando la preocupación que tiene el sector privado respecto al ofrecimiento del trabajo como una simulación, argumentó que en muchas ocasiones ninguna de las partes desea este ofrecimiento, por lo tanto, se debe llegar a un acuerdo que ambas partes estén realmente de acuerdo.

Agregó que el sector más vulnerado con esta nueva figura son las micro, pequeñas y medianas empresas que no cuentan con los suficientes ingresos para contar con un buen defensor y "aguantar" todo el juicio. Comentó que el ofrecimiento de trabajo debería seguir estando a consideración del juez sin ser obligatorio.

El ponente mencionó que el voto directo y secreto debe ser revisado ya que éste puede obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato, propuso que debe existir "el cuadro" que permita al trabajador a decidir no pertenecer a ningún sindicato, argumentando que esto sería una verdadera libertad sindical.

Comentó que el derecho a huelga se debe respetar, sin embargo, la expansión de los 60 días puede afectar la productividad de la mayoría de las empresas, por lo tanto, debería quedar en los 15 días.

- *Lic. Rogelio Gutiérrez (Profesor De La Universidad Panamericana Campus Guadalajara)*

El Lic. Rogelio Gutiérrez, profesor De La Universidad Panamericana Campus Guadalajara, comenzó, con el tema del trabajo de los menores de edad. Mencionó que nuestra ley permite a los menores de edad a trabajar, estableciendo como edad mínima los 15 años. Así mismo agregó que en la LFT se prohíbe que los menores de edad trabajen en ciertos sectores como en la agricultura y pesca.

- *Mtra. Andrea Medina Rosas (Consultor Independiente)*

La Mtra. Andrea Medina comenzó la intervención señalando que dentro de la justicia laboral debe analizar y abordar el tema de igualdad de género y la no discriminación hacia la mujer. Comentó que en esta nueva reforma en materia laboral siguen sin existir mecanismos que protejan el derecho de justicia laboral para las mujeres.

- *Mtro. Arturo Alcalde Justiniani (Asesor de Sindicatos)*

El Mtro. Arturo Alcalde, asesor de sindicatos, comenzó indicando que acompaña los aspectos que presentó el Mtro. Miguel Carbonell; señaló que, es necesario analizar esta nueva reforma y no buscar una contra reforma, sino considerar su implementación.

Esta reforma rescato la contratación colectiva, la creación de nuevas instituciones orientadas a la conciliación, así como de nuevos procedimientos con la idea de tener justicia pronta y expedita.

El segundo elemento es identificar cómo se construyó esta reforma, ya que se considera que fue un proceso muy rápido. Se reconoce la participación de muchos sectores de forma activa.

Otro tema que se abordó es la carga de la prueba en la cual existe una confusión, así como el tema de las cuotas sindicales. El voto directo y secreto no contradice a la constitución y fortalece el ejercicio de la democracia dentro de este sector (la democracia es un derecho).

- *Dr. Arturo de la Garza*

El Dr. Arturo de la Garza, comenzó indicando que la esencia del derecho del trabajo infiere la existencia de cuando menos dos seres esenciales, el trabajador y el patrón, sin los cuales no tendría razón de existir esta materia del derecho.

Asimismo, hizo referencia a que un patrón debería de ser la persona que recibe los servicios de uno o más trabajadores, misma que es la definición del artículo 10 en nuestra propia legislación, pero la realidad de las cosas es que en nuestro país existe una cantidad muy importante de empresas que operan, facturan, devengan, generan ingresos y no tienen un solo empleo a su servicio, porque nuestro sistema lo permite.

De igual manera, hizo mención a que si no se hace nada y no establece un límite a este tipo de operaciones se estará violando el principio esencial del derecho del trabajo, de realizarse, se logrará el pago de salarios, pago de beneficios y particularmente el pago de participación de utilidades que a fin de cuentas fue el origen de estas figuras, estoy hablando de la prestación de servicios.

Por último, hizo referencia al rezago de una cantidad muy importante de litigios que va a quedar en la junta de conciliación y arbitraje.

- *Licenciado Luis Monsalvo*

El licenciado Luis Monsalvo, especialista en derecho laboral, comenzó abordando algunos aspectos que podrían ser mejorados, mismos que quedaron pendientes en la reforma respecto de lo que sí se modificó, y de lo que se podría también modificar.

Primero. En el artículo 48 Bis, ahora llamado como conductas de actuaciones notoriamente improcedentes algunas cuestiones que francamente deberían de ser simple y sencillamente delitos.

Segundo, se puede vulnerar la garantía de audiencia, desde el derecho más fundamental para iniciar con ella, que es el momento en que una persona puede ser emplazado. Entonces, ese aspecto que es muy importante.

Tercero, las cargas probatorias inadecuadas en el juicio, respecto del tema del ofrecimiento de trabajo. Esta mal entendido el concepto de la reversión de la carga de la prueba, el artículo 784 está diseñado para que el patrón sea el que exhiba la información y documentos que naturalmente le corresponde poseer y, por lo tanto, exhibir como recibos, contratos, controles de asistencia, pero lo relacionado con un conflicto en una relación jurídica, debería seguir la premisa de que quien afirma está obligado a probar.

Y, por último, relativo a la subcontratación del outsourcing, o de la tercerización, mencionó que el aspecto principal es, más que outsourcing en México, hay insourcing, lo que significa la tercerización dentro de un propio esquema corporativo.

## MESA 1 "ANÁLISIS PARA LA MEJORA REGULATORIA DE LA SUBCONTRATACIÓN"

### **Modera: Senadora Patricia Mercado**

#### **Se dio bienvenida a los presentes al "Parlamento Abierto".**

#### **La Senadora moderadora mencionó el tema a desarrollar en la mesa.**

#### **Se procedió a explicar la dinámica y el desarrollo de la Mesa.**

#### **Se procedió a la presentación de los ponentes y se les concederá el uso de la palabra para presentar su ponencia.**

#### **La senadora mencionó que el tema de subcontratación es fundamental para discutirlo, debido a las malas prácticas que se realizan dentro del país y que han vulnerado los derechos de los trabajadores.**

- *Dr. Carlos Reynoso Castillo (Profesor e Investigador de la UAM-Azcapotzalco)*

El Dr. Carlos Reynoso Castillo, profesor e investigador de la UAM-Azcapotzalco, agradeció la invitación a esta mesa abierta para todos los expertos en el tema.

El ponente comenzó su intervención mencionando que la subcontratación es un fenómeno en México y la realidad de muchos de los trabajadores del país, el cual, también es un problema a nivel internacional.

La subcontratación es un tema controversial, debido a que, existen posiciones que quieren eliminarlo desde la constitución, mientras que otros, lo quieren regular por la vía legal.

Mencionó que actualmente existen, al menos, 11 proyectos que pretenden regular la subcontratación y otros proyectos que tienen como objeto eliminarlo por completo.

Y, además, el ponente agregó que se necesita una visión de Estado que promueva el respeto de los derechos laborales de las personas que trabajan por este medio.



- *Mtra. Elena Achar (Directora de Relaciones Internacionales de Tallentiamx)*

La Mtra. Elena Achar, Directora de Relaciones Internacionales de Tallentiamx agradeció la invitación y comenzó su intervención mencionando que las empresas dedicadas a la terciarización deben ser reguladas más no eliminadas, por lo que, considera que el tema de la seguridad social es fundamental para la regularización del outsourcing, argumentando que uno de los problemas de la tercerización es la falta de seguridad para esta clase trabajadora.

La ponente agregó que, en años pasados se han presentado varios proyectos que han logrado regular algunos aspectos de la subcontratación, sin embargo, no han sido suficientes. Añadió que la regulación de la subcontratación debe establecer límites para no vulnerar los derechos.

La Maestra señaló que es fundamental que se le dé una definición a la subcontratación, ya que, existen varias definiciones que no son claras y causan confusión respecto a esta actividad. Agregó que un claro ejemplo de una buena regulación del outsourcing es la de Chile, debido a que, ésta no la elimina, sino que la limita y garantiza la seguridad social de los trabajadores contratados por este medio.

Argumentó que el outsourcing tiene beneficios como la capacitación de miles de personas con la finalidad de apoyarlos a encontrar un buen empleo. En la actualidad existen muchas personas que cuentan con las capacidades y habilidades para trabajar, sin embargo, les es complicado encontrar trabajo, por lo que, existen muchas empresas que ayudan a estas personas, especialmente jóvenes.

Capacitando a estos jóvenes y apoyándolos se logra emplear a miles de personas que, como consecuencia, tienen impacto en la productividad y competitividad, así como en el crecimiento económico del país.

- *Mtro. Gabriel Aparicio (Representante de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano)*

El Mtro. Gabriel Aparicio, representante de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano agradeció la invitación a este Parlamento Abierto del Senado y da la bienvenida a todos los presentes.

El Maestro Aparicio señaló que es fundamental que la figura del outsourcing se defina de manera clara, debido a que, existe mucha confusión respecto a este tema.

Comentó que dentro de la subcontratación existen distintas actividades como la administración de capital humano (personal) que es la más común.

Las empresas dedicadas a la tercerización deben de tener la obligación de garantizar los derechos laborales a sus empleados, vigilando las buenas prácticas dentro de su espacio laboral, garantizar certeza jurídica, social y fiscal y, a su vez, seguridad social.

Por lo anteriormente mencionado, el ponente, agregó que la subcontratación no tiene que eliminarse, sino regularse con la finalidad de eliminar las malas prácticas que han existido en muchas de éstas que han simulado y violado los derechos laborales de miles de trabajadores.

El ponente manifestó que está de acuerdo con una regulación mediante la Ley Federal del Trabajo. Agrega que la subcontratación ha logrado insertar a muchas personas al trabajo formal, eliminar el salario mínimo o salarios bajos; por lo que, propone una mejor vigilancia a las empresas que se dedican a esta actividad y sancionar a aquellas que realizan malas prácticas.



- *Lic. Jaime Bustamante Miranda (Vicepresidente de la Comisión Laboral de COPARMEX)*

El Lic. Jaime Bustamante mencionó que la Reforma Laboral del 2012 incluyó temas sobre la subcontratación dando un marco de referencia; por lo tanto, considera que existen muchos elementos que dejan claro lo que es y lo que debería ser el outsourcing.

Mencionó que el outsourcing causa controversia y distintas posturas por ser una figura que ha tenido beneficios, pero a la vez ha causado abusos a miles de trabajadores. El licenciado Bustamante argumentó que la subcontratación trae beneficios como la flexibilidad, búsqueda de talento y eficiencia a las empresas que contratan personal por este medio: empleo formal. Sin embargo, concordó con que han existido muchos abusos, debido a que, varios trabajadores que prestan servicio por medio de la subcontratación no reciben seguridad social y han sido víctimas de violación a sus derechos laborales.

Consideró que se debe afinar las condiciones reales de trabajo, los cuales deben constatarse por escrito; que el contratista, como el patrón, de constancia, (con recibos) de que el trabajador reciba un salario, que cuenta con seguridad social, se debe acreditar el pago de las cuotas obrero-patronales; y al no cumplirse estas condiciones se debe considerar ilegal esta clase de subcontratación.

- *Lic. Pablo Mendoza García (Presidente de la Comisión Fiscal del CCE)*

El Lic. Pablo Mendoza comenzó su intervención mencionando que debe existir un criterio que advierta y sancione las malas prácticas de la subcontratación, se creó una vía, pero no vinculativa.

Asimismo, hizo referencia a que muchas de estas empresas son simulaciones que “ayudan” a emplear a las personas, pero en realidad ayudan a las empresas a ahorrarse ciertos gastos; violando los derechos laborales. El ponente señaló que es fundamental erradicar este ahorro de gastos, a fin de que, las malas prácticas de la subcontratación se acaben.

El licenciado Mendoza agregó que hoy en día la tecnología es una buena herramienta que se puede utilizar para el control y vigilancia de las prácticas de subcontratación.

- *Lic. Jesús Alberto Zarazúa Perea (Director Nacional del Comité Laboral del Consejo Nacional Index)*

El Lic. Jesús Zarazúa consideró que la regulación se debe hacer a la subcontratación, a fin de que se terminen los abusos y violación de los derechos laborales de las personas que son contratadas por este medio.

Señaló que es necesario la existencia de un vínculo entre las empresas y autoridades para la correcta vigilancia de esta práctica.

El representante de Index agregó que el outsourcing ha traído consigo muchos beneficios que han aportado al desarrollo económico, debido a que, agiliza varios procesos como la búsqueda y contratación de personal, sin embargo, es fundamental que exista una regulación para que esta figura no se utilice para evadir impuestos, ahorrarse gastos, entre otros abusos.

Mencionó que dentro de la ley se debe especificar la subcontratación legal como aquella que cumple con todos los criterios e ilegal aquella que viole derechos de las personas y represente abusos y evasiones.

El ponente argumentó que el tema de subcontratación no es sólo un tema laboral, sino también, un tema de materia fiscal.

- *Lic. José Ramón Lara (Abogado Postulante Especialista en Subcontratación)*

El Lic. José Ramón mencionó que existen muchas empresas que cuentan con personal contratado directamente por ellas, sin embargo, utilizan empresas de subcontratación para realizar otras actividades como envío de producto, jardinería, limpieza, entre otros. Por lo anterior, menciona que la subcontratación no se debe eliminar, sino regular cuidando que no exista una sobrerregulación.

Consideró que el problema está cuando se realiza simulación y malas prácticas como contratos con límite de tiempo, intercambio de personal cada cierto tiempo, ahorro de gastos. Por lo que se debe sancionar a aquellas empresas que practican de esta forma la subcontratación.

## MESA 2 “MECANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL PARA ERRADICAR LAS MALAS PRÁCTICAS EN LA SUBCONTRATACIÓN”

**Modera: Senadora Minerva Citlalli Hernández Mora**

**Se dio la bienvenida a los presentes al “Parlamento Abierto”.**

**La Senadora moderadora mencionó el tema a desarrollar en la mesa y la autorización de la JUCOPO para realizar este parlamento.**

**Se procedió a explicar la dinámica y el desarrollo de la Mesa.**

**Se procedió a la presentación de los ponentes y se les concederá el uso de la palabra para presentar su ponencia.**

- *Lic. Graciela Robles*

La Lic. Graciela Robles comenzó explicando que es la subcontratación en términos de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI); mencionó que esta disposición tiene como objeto prevenir y combatir el lavado de dinero, mediante el establecimiento de medidas y procedimientos que ayuden a prevenir y detectar la realización de operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita.

En términos del art. 17 de la LFPIORPI, se prevé la prestación de servicios profesionales en la fracción 11, dispone la prestación de servicios profesionales de manera independiente sin que medie la relación laboral con el cliente respectivo, en aquellos casos que se prepara para un cliente o se llevan a cabo en su nombre entre otras las operaciones de administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo.

Se publicó en el portal antilavado, un criterio que ha respondido a muchos cuestionamientos e inquietudes a quienes realizan actividades vulnerables. También mencionó que se emitió un criterio de interpretación sobre outsourcing “a quienes prestan el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la LFT.”

En términos del inciso B) de la fracción XI del artículo 17 de la LFPIORPI, un cliente envía recursos a un prestador de recursos profesionales y, mediante esta persona moral, existe una dispersión de recursos del cliente en cuanto a nómina, contratación

de personal e impuestos, se considera que existe y se actualiza una administración de recursos.

En términos de la LFPIORPI, las obligaciones de quienes realicen las actividades vulnerables son:

- Identificar a los clientes y usuarios
- Solicitar información sobre su actividad u ocupación
- Solicitar documentación si existe dueño beneficiario
- Guardar y conservar la información por 5 años
- Visitas de verificación
- Presentar avisos en los plazos y con los formatos oficiales.



- *Lic. Jaime Valadez*

El Lic. Jaime Valadez mencionó que está convencido que existen contratistas que obtienen beneficios mutuos para el patrón, beneficios para el trabajo y para la empresa que está subcontratando. Sin embargo, se ha abusado de este esquema.

Con el outsourcing malo, se puede ver en las afectaciones al PTU, cómo se evita tener relación con la autoridad, porque el contratista asume toda la carga legal y fiscal, para dejar al contratante solo.

Esta es una afectación a los trabajadores, así como también a la autoridad; el trabajador queda desprotegido, se corta su relación laboral, recibe menos ingresos, no genera antigüedad para efectos de una pensión y para el IMSS se da menor impacto en la recaudación, se caen las cifras de empleo y se incrementan los gastos operativos por mayores de fiscalización.

Comenta que una problemática de la legislación vigente en la Ley del Seguro Social se encuentra en el artículo 15 -A el cual establece como condicionante para determinar la responsabilidad solidaria al contratante, que exista omisión en el cumplimiento de obligaciones por parte del contratista, al incumplir con los requerimientos de la autoridad, situación que limita de manera importante el alcance de las acciones a realizar.

En ese sentido, propuso modificar el artículo 15 - A de la LSS, eliminando limitantes para que el instituto pueda, de origen, requerir también al contratante como responsable solidario.

- *Lic. Jorge Sales Boyoli (Coordinador del Comité de Derecho Laboral, ANADE)*

El Lic. Jorge Sales manifestó que sería conveniente definir qué son las malas prácticas en la subcontratación, así como establecer que en la Ley se precise que se entiende por malas prácticas. Principalmente a las llamadas subcotizaciones en el Seguro Social y a la informalidad laboral.

Hizo alusión que el poder legislativo debe revisar, de forma íntegra, con la tercerización, dos figuras jurídico - laborales, las cuales son la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) y la figura del patrón sustituto.

Los criterios para el reparto de la PTU deben estar vinculados a la productividad y no a los días de asistencia; y si no es viable se debe pensar en topes eficaces al salario máximo. Asimismo, se mencionó que se debe reforzar los requisitos de la sustitución patronal para lograr evitar las empresas casi fantasmas.

Mencionó que un mecanismo viable es modificar la ley del ISR y del IVA, para incluir como un gasto no deducible y como un IVA no acreditante las erogaciones por

concepto de gastos a empresas de subcontratación que no cumplan con los requisitos de la LSS y la LFT.

Propuso otro mecanismo jurídico – legislativo que consiste en añadir a la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), en su artículo 17, se debe incluir expresamente como actividad vulnerable la figura de subcontratación o cualquier otra con la que se suministre personal a favor de un tercero.

- *Dr. Antonio López Ramírez (Coordinador de la Comisión de Lavado de la Barra Mexicana de Abogados)*

Comenzó el Dr. Antonio López explicando que se encuentra gran confusión y distorsión entre lo que es outsourcing, la intermediación laboral, la subcontratación laboral y por las personas que se le llaman factureros.

Se hizo mención que existen problemas interpretativos y de aplicación de la normatividad vigente. Así como no se encuentra responsabilidad penal a las personas jurídicas en el código penal federal. La Ley Federal del Trabajo (LFT) prevé un capítulo que fue denominado “Responsabilidades y Sanciones”.

En la reforma de mayo se pretendió modificar el 1004 - C, para quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa; en términos del artículo 15 - D se le impondrá multa por equivalente a cierta cantidad. Por lo que se hace la pregunta sobre ¿qué naturaleza tiene esta sanción?

- *Mtro. Juvenal Lobato Díaz (Vicepresidente de la Comisión Fiscal de COPARMEX)*

El Mtro. Juvenal Lobato mencionó que su ponencia versara en tres puntos.

El primero se abordó desde la posición sobre las malas prácticas, así denominadas en la subcontratación. Las anteriores mencionadas se deben perseguir y no permitir que se siga utilizando una figura perfectamente legal, para dos fines concurrentes de estas malas prácticas:

- ✓ Se utiliza para disminuir las prestaciones laborales para los trabajadores.



- ✓ Provoca una afectación directa al Estado, ya que causa la falta de recaudación de las contribuciones que se dan a propósito de la implementación de este esquema.

En el segundo punto se hizo mención, particularmente, en materia fiscal, mencionando que en 2016 se aprobaron una serie de reformas a la ley del IVA y a la ley del ISR, con el objetivo que los contratantes del servicio de subcontratación deban generar información que el contratista debe proporcionar, si no se tiene no pueden hacer deducible los pagos por ese concepto y tampoco pueden acreditar el impuesto del IVA.

Se presentó como propuesta para reformar al artículo 27 de la ley del ISR en su fracción V y al artículo 5° de la ley del IVA, dónde se especifique que aquel contratista no entregue la información respecto del pago de las contribuciones al que está obligado y no entrega la información al contratante, se debe establecer una sanción o algún tipo de multa.

Mencionó que las facultades las tiene el Servicio de Administración Tributaria (SAT), en conjunto con el IMSS; el SAT, tendrían la posibilidad de ser mejor mecanismo de vigilancia y control.

Se hizo un llamado porque se considera que estas malas prácticas no solo las realizan en sector privado, sino también el gobierno.

- *Lic. Ricardo Barbosa (Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales de COPARMEX Jalisco)*

El Lic. Ricardo Barbosa se pronunció en contra sobre la subcontratación que evade las responsabilidades del Seguro Social, de los empleadores y trabajadores; la cual hace que él trabajador pague menos ISR en perjuicio del país. Se hizo alusión a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ya que la señaló como subcontratación nociva.

Se mencionó que es peligroso etiquetar todas las actividades profesionales, mercantiles o civiles como evasión de seguridad social o de subcontratación, así especial cuidado en no poner a la figura de la intermediación, de gestoría, la figura del mandato, al contrato de prestación de servicios profesionales, no ponerlo en la subcontratación.

Se debe tener especial cuidado con el auto empleo y no etiquetarlo con la evasión.

Se mencionaron propuestas concretas, las cuales son:

- ✓ Se deben continuar con los convenios de colaboración entre la STPS y el IMSS, también con el SAT, para hacer una supervisión adecuada.
- ✓ Inspecciones especializadas en recibir y perseguir la subcontratación nociva.
- ✓ El procedimiento de revisiones de discrepancia fiscal entre los ingresos reportados y las cuentas bancarias y patrones de gastos de las personas que se benefician de dicha figura.
- ✓ Diferenciar entre el outsourcing nocivo y las ventas de facturas.
- ✓ Establecer un programa de autorregulación voluntaria de empleadores y trabajadores para que tengan la oportunidad de regular su situación ante el IMSS y ante SHCP, en un plazo no mayor a 12 meses, con la oferta de no ser sancionados por prácticas indebidas previas.
- ✓ Revisiones del IMSS a empresas con un gran número de trabajadores con salarios registrados ante el IMSS sospechosamente bajos.
- ✓ Establecer mecanismos de revisión en el padrón del instituto cuando hay un movimiento masivo de trabajadores.
- ✓ Hacer revisiones físicas de las empresas que tengan más de 1000 empleados con un salario de cotización con un salario menor a tres salarios mínimos.
- ✓ Atacar la informalidad.

- *Mtra. Joyce Carol Sadka (Profesora y Asistente de Investigación en el ITAM)*

La Mtra. Joyce Sadka comenzó su ponencia mencionando algunas de los antecedentes de su trayectoria en el ámbito de la investigación durante 15 años. Dio su ponencia en cuatro puntos principales.

En el primer punto mencionó estar de acuerdo que la subcontratación existe por cuestiones estructurales de la economía y no es posible que se elimine. De igual manera mencionó que no es posible regularla, se tiene la situación donde no se encuentra realmente regulada la subcontratación.

El segundo punto que la expositora mencionó fue su creencia sobre que no sería buena idea hacer cambios a la Reforma Laboral, explicándolo en dos razones:

- Consideró que no es buena idea de reabrir la Ley Federal del Trabajo, ya que se podrían cambiar otros elementos muy importantes de esta ley, concernientes a compromisos internacionales que tiene el país

- Otra razón es porque ya se encuentra regulado en la ley.

Abordó el tercer punto mencionando que sí se revisa el artículo 13 y el 15 con sus diferentes fracciones de la Ley Federal del Trabajo se ve que la regulación de la subcontratación contiene elementos de disciplina práctica.

Como cuarto y último punto habló sobre el régimen laboral que incluye un procedimiento obligatorio de conciliación antes de iniciar un juicio, ya que si este procedimiento no es eficaz la Reforma Laboral no va a funcionar. También se mencionó que el Poder Judicial de la Federación es incapaz de atender los procesos de las demandas laborales que existen.



- *Lic. César Maillard Canudas (Integrante de la Mesa Directiva de CONCAMIN)*

EL Lic. César Maillard exteriorizó una preocupación ya que a la mayoría de los trabajadores los tienen contratados por honorarios, los cuales tienen años trabajando en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Mencionó que el tema del outsourcing está reconocido como ayuda a las empresas para que sean más eficaces en su actividad.

En el tema de las sanciones, consideró que se debe generar, por parte de la autoridad, un punto de vista más que punitivo, debe obligar al empleador o al patrón a que regularicen y que los beneficios de la seguridad de la ley lleguen al trabajador.

- *Mtro. Vladimir Ricardo Landero Aramburu (Asociados Bufete Jurídico)*

El Mtro. Vladimir Landero consideró un punto medular la falta o inexistencia de información clara, real y verídica respecto del número de empresas y el número de trabajadores que están en el esquema de subcontratación.

Mencionó que no todas las empresas de tercerización de personal actúan de manera ilegal, irresponsable en simulación y defraudación.

También mencionó que no cualquier empresa puede ser llamada o definida como empresa de tercerización, sino sólo aquellas que cumplen cabalmente con todas y cada una de las disposiciones de ley reglamentaria o administrativa que las autoridades dispongan para ello.

- *Lic. Marco del Toro Carazo*

El Lic. Marco del Toro habló del problema del outsourcing o subcontratación en México y cómo esto combinado con los factureros se convierte en el problema fiscal más grave de defraudación.

Consideró terrible escuchar cómo se ha manejado la Procuraduría Fiscal, la Unidad de Inteligencia Financiera, como parte de la Secretaría de Hacienda, la Secretaría de Hacienda, el IMSS, e incluso la Fiscalía General de la República al atacar este problema, debido a que no se ha tenido estrategia.

Asimismo, hizo referencia al surgimiento del artículo 69- B, del Código Fiscal de la Federación, y el Lic. Marco se cuestiona ¿Qué logró con eso la autoridad?; hacer que los grandes factureros y los grandes outsourceros sean más grandes; porque ahí se estipula que serán simuladas aquellas operaciones en donde se llegue a un inmueble que no tiene personal, aplicando solo para las pequeñas empresas, ya que las grandes tienen edificios.

Otro problema que mencionó es que los outsourceros y factureros les venden el producto a los empresarios, pero en las estructuras no aparecen los nombres.

Se modificó el artículo 113 del Código Fiscal para lo que son la compra y venta de facturas, un delito menor que no es representativo. Por lo cual el facturero o outsourcero comete el delito de la venta de la factura, el empresario comete el delito de la compra de la factura. Ese es el delito previo o subyacente del lavado de dinero que lo comete tanto el facturero, o el outsourcero, como el empresario. Y para el outsourcero y facturero, además será delincuencia organizada de conformidad con el artículo 2 de la Ley de Delincuencia Organizada.

Hizo mención que una solución real es hacer una reforma para incorporar un tipo penal en materia de outsourcing falso o de simulación.



## II. CONCLUSIONES GENERALES DEL PARLAMENTO ABIERTO EN MATERIA LABORAL

En fecha 24 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se declaró reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Esta reforma buscó incrementar la eficiencia del sistema de impartición de justicia laboral, con la finalidad de que los conflictos suscitados entre patrón y las personas trabajadoras, lleguen a una resolución pronta, expedita y con justicia para todas las partes.

Atendiendo el artículo Segundo Transitorio del decreto de referencia, en materia de Justicia Laboral, el 11 de abril de 2019, el Pleno de la Cámara de Diputados aprobó el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social relativo al Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda a los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, siendo turnada al Senado de la República para los efectos correspondientes.

En esta tesitura, el 12 de abril de 2019, se recibió en el Senado de la República la minuta con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, la cual, por acuerdo de la Mesa Directiva fue turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Segunda.

De tal suerte que en sesión ordinaria del 29 de abril de 2019, el Pleno del Senado de la República aprobó el dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Segunda, con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019.

Finalmente, en sesión ordinaria del 30 de abril de 2019, el Pleno del Senado de la República, aprobó el *“ACUERDO DE LA JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA POR EL QUE SE SOLICITA A LAS COMISIONES DE ANTICORRUPCIÓN, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA, Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL QUE SE CONVOQUEN A UN EJERCICIO DE PARLAMENTO ABIERTO PARA VALORAR OPINIONES DEL SECTOR OBRERO Y EMPRESARIAL, ASÍ COMO DE ACADÉMICOS Y ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL”*.

En cumplimiento del referido acuerdo, los días 23, 24 y 25 de julio de 2019, se llevó a cabo en las instalaciones del Senado de la República, el Parlamento Abierto en Materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical, Negociación Colectiva, Subcontratación y Personas Trabajadoras del Hogar.

Las conclusiones del Parlamento Abierto para identificar las mayores coincidencias de las propuestas se circunscriben a lo siguiente:

### **Conclusiones generales**

Durante las audiencias, existió un consenso de los distintos ponentes respecto a la necesidad de seguir actualizando el marco jurídico nacional en materia laboral, toda vez que, en la reciente reforma aprobada en abril de 2019, no se trataron diversos temas que resultan trascendentes para las personas trabajadoras y el mercado laboral, tales como la igualdad salarial, el fortalecimiento de mecanismos para combatir el acoso y la discriminación laboral, y la subcontratación.

Asimismo, se consideró necesario reforzar diversos aspectos relativos a la libre sindicación y la negociación colectiva, conciliación y justicia laboral, derivado de la citada reforma legal. Bajo ese tenor de ideas, en el Parlamento se vertieron propuestas a fin de garantizar y fortalecer los derechos de las personas trabajadoras reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

## **IGUALDAD LABORAL PARA MUJERES Y HOMBRES.**

1.- Las representantes del Instituto Nacional de las Mujeres y del Consejo para Prevenir y eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, proporcionaron una serie de datos a fin de demostrar la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en comparación con los hombres, en lo que al sector laboral se refiere.

Se destacó que una de las principales problemáticas es la falta de participación y oportunidades de las mujeres, que quieren emprender o que pretenden tener participación en puestos importantes dentro de sus esferas laborales.

Se expresó también que una de las principales problemáticas que enfrentamos como nación, es la discriminación salarial entre los hombres y las mujeres que realizan la misma función, siendo que, al desempeñar la misma labor, los varones tienen mayores ingresos que sus contrapartes mujeres.

Se señaló que, es preocupante la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres por cuestiones de maternidad, siendo un hecho que, por tal motivo, se enfrentan a conductas discriminatorias que les generan problemas laborales. Abundaron también que la disparidad en los permisos de paternidad para hombres y mujeres genera creencias intrínsecas de que la mujer es quien debe atender las labores del hogar mientras el hombre trabaja. Por tanto, se sugirió analizar los plazos para otorgar los permisos de paternidad en la legislación mexicana, a fin de propiciar un ambiente de igualdad entre mujeres y hombres.

2.- Por su parte, las organizaciones independientes de la sociedad civil son coincidentes en la necesidad de trabajar por homogenizar el salario entre hombres y mujeres, toda vez que, en la práctica, existen muchos casos en los que impera la disparidad por trabajo igual.

Señaló que el trato dentro de los centros de trabajo también debe ser igual para hombres y mujeres, toda vez que ellas, en muchas ocasiones, sufren de conductas discriminatorias por parte de sus compañeros o superiores varones, sin olvidar mencionar las difíciles situaciones de acoso laboral y sexual de las que muchas veces son víctimas.

Se destacó también, la falta de políticas públicas que coadyuven a generar una reducción de las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, así como



la carencia de protección de los derechos laborales para ellas ante los supuestos de acoso laboral.

3.- Por su parte, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (hoy Ciudad de México), señaló que México no ha ratificado los convenios relacionados al tema de igualdad laboral y a la no discriminación, donde la autonomía de las mujeres es fundamental para fortalecer su participación en el sector laboral mexicano.

4.- El sector empresarial, por su parte, retomó el tema de la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral. Se exhibieron datos que muestran la brecha de desigualdad aún existente entre hombres y mujeres, así como la discriminación que sufren.

Destacó que los sectores turístico y educativo, son los únicos en los que las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de trabajo, mientras que, en el resto de los sectores, son los hombres quienes los dominan, sobre todo los puestos de mayor jerarquía.



## **DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL**

1.- Se destacaron como tópicos de gran importancia el trabajo y la educación, mismos que se consideran como ejes fundamentales para el desarrollo del país. La educación debe sentar las bases para una cultura laboral en la que imperen el respeto y la sana convivencia, mientras que en el trabajo se deben generar mecanismos para fomentar un ambiente libre de acoso, discriminación y violencia de cualquier índole.

Se destacó la necesidad de combatir el acoso laboral, figura también conocida como “mobbing”, toda vez que se ha demostrado que esta problemática ha generado importantes pérdidas en el empleo de las personas que han sido víctimas de ello. De igual manera, la discriminación y el acoso son factores que pueden generar la renuncia a los puestos de trabajo al no confiar en la correcta impartición de justicia.

Derivado de lo anterior, se sugirió una mejora regulatoria a fin de combatir los casos de impunidad que se puedan presentar por el acoso sexual y la discriminación, al tiempo que se debe trabajar en una mejor aplicación de las normas vigentes como un primer paso hacia la erradicación de estas prácticas.

2.- El titular de la Comisión de Atención a Víctimas de la Ciudad de México, fue coincidente en que el principal reto para las autoridades es el garantizar el acceso efectivo a la justicia en pro de las víctimas de la discriminación y el acoso laboral.

De igual manera, argumentó que se debe generar una armonía entre la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, a fin de que se logre una mejora integral en la identificación y castigo de los tipos penales relativos a la discriminación y el acoso laboral.

Se expuso que se debe trabajar de manera organizada y coordinada entre el sector gubernamental, empresarial y sindical, a fin de lograr un cambio social en los ambientes laborales y que impere el respeto y el sano desarrollo de las personas trabajadoras.

3.- Por parte del sector académico únicamente se destacó la necesidad de una mejora regulatoria a la Ley Federal del Trabajo, especialmente en los artículos siguientes:

- Artículo 33: Consideran que el presente artículo da la posibilidad a la persona empleadora de presionar a la persona trabajadora a firmar acuerdos sin la necesidad de que estos sean verificados por las autoridades laborales;
- Artículo 132, fracción XXXI: Consideran que el presente artículo da pauta a considerar que la implementación de protocolos contra la violencia, el acoso y la discriminación, se realizarán mediante acuerdos privados con las personas empleadoras; y
- Artículo 164: Consideran que no se establecen los suficientes derechos para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

4.- El sector patronal abundó en la necesidad de una mejora regulatoria que precise de manera clara y uniforme el contenido, alcances y obligaciones de la autoridad responsable respecto de la violencia, la discriminación y el acoso laboral.

Manifestó que se debe trabajar para la generación de políticas públicas determinantes contra la violencia y acoso en todas sus formas, así como en su prevención y concientización desde las escuelas en las edades más tempranas y que se expanda hasta los centros de trabajo, organizaciones sindicales, sector empresarial y gubernamental.

5.- El sector de las organizaciones independientes de la sociedad civil, destacó el tema discriminatorio en los permisos parentales en nuestro país, toda vez que el hombre y la mujer no se encuentran en igualdad de condiciones en esta materia.

Se hizo referencia a la necesidad de armonizar los permisos parentales a fin de lograr una mejora regulatoria que erradique la discriminación en un aspecto tan importante para el país.

Asimismo, se habló sobre la licencia que se otorga a los padres para cuidar a sus hijos enfermos que tuvieran cáncer, con el propósito de estudiar la posibilidad de ampliar este derecho, para que los padres puedan solicitar también licencia para cuidar a sus hijos cuando sufran enfermedades como: Alzheimer infantil, SIDA, influenza H1N1, por dar algunos ejemplos.

6. Adicionalmente, se abordó el tema de la discriminación al momento de contratar a una persona que pertenece a un sindicato distinto, en este sentido, se expuso que el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 1 primero, determina lo siguiente:

*"Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación y que tienda a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo"*

Especialmente, dicha protección debe otorgarse a las personas en contra de cualquier acto que pretenda condicionar la obtención de empleo al hecho de que no se afilie a un sindicato o deje de ser parte de él; o cuando se pretenda despedir a una persona trabajadora o perjudicarla a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Como ya se mencionó, actualmente en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo existe una figura que violenta este derecho y las obligaciones del Estado mexicano adquiridas con la ratificación del convenio 98 de la OIT, que comúnmente se le conoce como: "la cláusula de exclusión" que permite dejar de contratar a un trabajador por su simple filiación sindical, al no pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Es importante, garantizar los derechos de las personas trabajadoras tanto en el ámbito nacional como internacional, por lo que sería conveniente considerar la posibilidad de modificar el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de armonizar su contenido con las dispersiones del convenio 98 de la OIT.

## **LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR**

1.- Diversos sectores fueron coincidentes en la necesidad de ratificar el Convenio 189 de la OIT, así como definir de manera más clara la ruta de trabajo para garantizar la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar.

Se mencionó que, con el programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social, se logre un mecanismo de incorporación obligatoria para las personas trabajadoras del hogar.

Así mismo, se consideró la importancia de reconocer el derecho a la vivienda digna para este sector de trabajadoras y trabajadores.

2.- Por su parte, el sector gubernamental manifestó que se debe trabajar en un esquema para el cumplimiento de las obligaciones fiscales, ya que actualmente no se está familiarizado con el pago de las contribuciones.

Derivado de lo anterior, se señaló que se debe analizar el tema de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para el otorgamiento del derecho a la vivienda de este grupo de personas trabajadoras del hogar, siendo ello en coadyuvancia y tomando como base los resultados del citado programa piloto del IMSS.

3.- El sector sindical, mencionó que se debe trabajar por la dignificación de las personas trabajadoras del hogar y de la noble labor que desempeñan, después de haber estado en un régimen especial y discriminatorio dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, se celebró los aspectos principales de la reforma laboral en esta materia y se reconoció el importante avance que se logró para el reconocimiento de los derechos de este sector.

Se coincidió también en no dejar de lado el aspecto relativo a la inspección del trabajo para las personas trabajadoras del hogar, toda vez que con la reforma se contempla este supuesto únicamente si la persona trabajadora es menor de edad o si cuenta con calidad migratoria.

4.- El Secretario General y Jurídico del INFONAVIT, sostuvo que se deben buscar elementos que promuevan una nueva cultura del trabajo del hogar, así como la necesidad de una correcta implementación de las normas jurídicas en torno a la problemática del trabajo infantil.

5.- Por su parte, las organizaciones independientes de la sociedad civil propusieron armonizar todas las leyes mexicanas a fin de evitar contradicciones o discrepancias y lograr una mejora regulatoria integral respecto del trabajo en menores tomando como base lo ya establecido por la legislación vigente, así como por los convenios 138, 182 y 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

En conclusión, se reiteró la necesidad de continuar con las reformas en esta materia, toda vez que quedaron excluidos los derechos de vivienda y la garantía de que en el trabajo del hogar existan condiciones dignas y se realice de forma segura, máxime que, dentro de este grupo de personas trabajadoras, se encuentran menores de edad.

Para ello, se coincidió en la necesidad de adicionar un artículo 341 Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de inspección del trabajo, así como el artículo 542 de la citada ley para adecuar dicho procedimiento de inspección.



## **LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

1.- El sector patronal coincidió que, para garantizar el derecho de sindicación de los trabajadores, se debe partir de reconocer que éste incluye el derecho del pertenecer, no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato.

En ese sentido, se sostuvo que si bien la reforma es exhaustiva en el ejercicio de los dos primeros derechos, es omisa en cuanto al derecho de "no" pertenecer a un sindicato, por lo que se sugirió que se especifique en la fracción III inciso d) del artículo 390 Bis de la Ley Federal del Trabajo, la existencia de un recuadro en las boletas de votación, para que el trabajador, en los procedimientos seguidos para definir la representación de un sindicato, pueda expresar su derecho a no pertenecer y a no ser representado por ninguno de los sindicatos.

2.- El sector patronal señaló que resulta necesario que en la Ley Federal del Trabajo se elimine la posibilidad de sujetar el trabajo a la obligación de pertenecer a un

sindicato, como lo establece dicho convenio y en consecuencia se prohíban las cláusulas de inclusión, y se garantice la igualdad de derechos entre un trabajador sindicalizado y quien lo sea, por lo que se sugirió que se deben reformar los artículos 154, 156, 395 y 413 de la referida Ley.

3.- El sector patronal sostuvo que se debe garantizar en las revisiones contractuales el ejercicio de la libertad de negociación colectiva, y el respeto a los principios de libertad sindical, por lo que se sugirió que se debe modificar el texto del artículo 400 Bis de la Ley Federal del Trabajo a fin de incluir que en el procedimiento de consulta para hacer frente a las revisiones contractuales, sea conforme a lo establecido en los estatutos de cada sindicato.

4.- El sector patronal consideró que se debe suprimir la posibilidad de romper o hacer divisible los contratos colectivos de trabajo y generar el estímulo a pulverizar la representación sindical a través de multiplicidad de contratos y sindicatos en un mismo centro de trabajo, de ahí que se sugirió eliminar el artículo 245 Bis de la mencionada Ley.

5.- Las organizaciones sindicales sugirieron reformar el artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, a fin de establecer que, para la elección de las directivas sindicales, el voto pueda ser directo o indirecto de acuerdo a la estructura u organización de cada sindicato lo cual deberá estar previsto en los estatutos sindicales. Lo anterior, en razón de que señalan que la modalidad de "voto directo" no se encuentra establecida en Constitución Federal, ni en el anexo 23-A del T-MEC; y esta imposición es contraria a los Convenios 87 y 98 de la OIT, así como a los principios de libertad sindical; además de que afecta el derecho a la autodeterminación de procesos de elección, y prácticamente hace prohibido que las decisiones, si así lo determinan los estatutos de un sindicato, puedan ejercerse a través de voto indirecto.

6.- Las organizaciones sindicales propusieron que se elimine el párrafo segundo, de la fracción VI, del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, referente a que el trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, a fin de que se conserve la redacción anterior a la reforma publicada el pasado primero de mayo, toda vez que el propósito de las cuotas sindicales es proporcionar al sindicato los recursos necesarios para salvaguardar los derechos colectivos laborales, jurídicos, económicos, sociales y culturales de los agremiados, así como la preservación de la fuente de trabajo a la que pertenecen.

7.- Las organizaciones sindicales propusieron que se derogue la fracción tercera del artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicha disposición normativa pretende que se cancele el registro de un sindicato cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, lo que afecta la vida interna sindical, aunado a que dicha conducta ilícita pueda conocerse y sancionarse por la vía penal.

8.- Las organizaciones sindicales propusieron reformar el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que los informes de transparencia rendidos por las directivas de los sindicatos no sólo se puedan entregar por escrito a cada miembro del sindicato, sino que se realicen a través de sitios de internet, medios digitales o cualquier otro medio de difusión que los sindicatos señalen para tal efecto en sus estatutos. Además, consideraron que resulta innecesario hacerlos del conocimiento del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ya que la información queda accesible y a su alcance en los diversos medios digitales con los que pueden contar los sindicatos.

## **CONCILIACIÓN LABORAL**

1.- El sector patronal consideró que se debe modificar el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que la prórroga del período de pre huelga se otorgue únicamente por acuerdo entre el Sindicato y el Patrón y no de forma unilateral, ya que el tiempo para negociar, por lo general, comienza desde antes de que se solicite la revisión del contrato colectivo, por lo que resulta suficientemente amplio para que las partes puedan solucionar el conflicto por la vía conciliatoria, y obligando a las empresas a plantear su estrategia de negociación en función de la fecha prevista para la suspensión de labores.

2.- El sector patronal sostuvo que en el procedimiento de huelga se debe garantizar el ejercicio de la democracia sindical, por tal motivo se propuso que se modifique el artículo 920 a fin de establecer que al escrito en el que se emplace a huelga, se acompañe del acta de la votación en la que la mayoría de los trabajadores miembros del sindicato, hayan aprobado las peticiones y el emplazamiento a huelga, aunado a que se debe incluir en el artículo 929 de la referida ley laboral la posibilidad de que en el procedimiento de huelga, el conflicto se pueda terminar por un acuerdo entre el patrón y la mayoría de los trabajadores.

3.- El sector patronal coincidió en que se pueda modificar el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo a fin de que el patrón pueda solicitar la calificación de la huelga



cuando transcurran 15 días y no 60 a partir de la fecha de estallamiento, tal y como está señalado en la ley vigente; lo anterior, en razón de que dicho periodo resulta demasiado extenso y puede impactar la subsistencia de un centro de trabajo.

4.- Las organizaciones sindicales propusieron reformar la fracción III, del artículo 371 bis de la Ley Federal del Trabajo, ya que es importante incluir los principios constitucionales de certeza, imparcialidad, representatividad, transparencia y legalidad, así como precisar que ante la duda razonable del treinta por ciento de los trabajadores, sobre la veracidad de la documentación presentada en el procedimiento de elección de la directiva sindical, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá convocar y organizar el recuento para consultar a los trabajadores el sentido de su decisión.

5.- Se hizo una precisión en lo que se refiere a la creación de los Centros de Conciliación, puntualmente en el artículo 684 del inciso E) fracción VII, donde señala que los trabajadores bajo un procedimiento de conciliación individual podrán comparecer con una persona de confianza. Hay discordancia en este sentido con lo que señala el 685 Bis, que dice que en el procedimiento los trabajadores deben de comparecer con un abogado, con unos representantes.

6.- Otro tema es al que se refieren los artículos transitorios, de lo que es una vez que entren en funciones los juzgados laborales, el cierre del conocimiento de asuntos que conocen las juntas de conciliación, el término que nos están dando en los transitorios de tres años para cerrar los juicios. Sería imposible, expresó.

Se propuso reforzar la capacitación de los funcionarios que estarán a cargo de la conciliación laboral a fin de que puedan desempeñar adecuadamente en sus funciones, por lo que se requiere contemplar un gasto adicional para crear, contratar y capacitar al personal del nuevo órgano administrativo, además de los nuevos tribunales laborales.

7.- Se coincidió en que se debe revisar con cuidado los artículos transitorios de la nueva legislación que estipula que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años atendiendo las posibilidades presupuestales, toda vez que deja el plazo al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para concluir los juicios laborales que conocen, extendiéndose el plazo de su existencia hasta la conclusión de tales asuntos.

Lo anterior porque en el transitorio se detalla que al día siguiente en que se suspenda el servicio de registro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, iniciará operaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



## **JUSTICIA LABORAL**

1.- En cuanto al tema sobre la posibilidad de revertir la carga probatoria del despido mediante el ofrecimiento de trabajo establecido en el artículo 784, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, el sector patronal coincidió en que dicha disposición debe modificarse, toda vez que tal y como se encuentra redactado, se deja en estado de indefensión a los patrones y se rompe el equilibrio procesal entre las partes, provocando que la mayoría de los juicios individuales sean de alto riesgo para los patrones puesto que se impone a estos la obligación de probar hechos negativos, es decir, hechos que no existen.

2.- Las organizaciones sindicales sostuvieron que el artículo 927, fracción V, primer párrafo, de la Ley Federal Trabajo, se debe modificar a fin de que el Tribunal pueda admitir prórrogas adicionales a petición de las partes, y que no quede a criterio subjetivo del Tribunal su prórroga, como se encuentra regulado actualmente.

3.- Existe una preocupación generalizada con relación al tema presupuestal, particularmente la implementación del decreto de reforma publicado el 1º de mayo del año en curso, ya que implica un número considerable de recursos económicos y humanos para la creación de un nuevo órgano administrativo (Centro de Conciliación), la creación de los tribunales laborales y la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así cuando se contempla un periodo de cuatro años para poner en marcha todos los cambios legislativos, se requiere un presupuesto permanente que respalde dicha implementación, mismo que debe estar previsto en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

Esto es, en los transitorios se estipuló que, dentro del plazo máximo de cuatro años, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia, al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan, por lo que se requiere garantizar tales recursos.

4.- El Instituto Federal de Defensoría Pública consideró necesario revisar los artículos 685 Bis y 824 de la Ley Federal del Trabajo a fin de definir qué institución competente (Procuraduría de la Defensa del Trabajo o el Instituto de Defensoría Pública) llevará a cabo la defensa legal de los trabajadores o sus beneficiarios en un juicio laboral, toda vez que se duplicarían funciones y pudiera existir un organismo que no tendría la razón de existir, tal es el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuando las personas trabajadoras consideraran que la Defensoría Pública asumiera su representación jurídica.

5.- Ahora bien, otro aspecto importante que se destacó fue que con la ratificación del Convenio 138 de la OIT, relativo a la edad mínima para que una persona contrate lícitamente en el ámbito laboral, especificándose como edad mínima los 15 años, se reformó la Ley Federal del Trabajo con el ánimo de brindar la mayor protección jurídica a quienes, teniendo entre 15 y 18 años, pasen a formar parte de la fuerza laboral, sin embargo, se sugirió que para garantizar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas mediante dicho convenio y no perjudicar negativamente a los jóvenes de comunidades rurales que se encuentren en este intervalo de edad, de igual forma, se plantee la posibilidad de modificar los artículos 175 y 176 de Ley Federal del Trabajo, con el propósito de eliminar las disposiciones que prohíben la contratación de menores de 18 años en las labores agrícola, forestal, silvícola y de pesca, en concordancia con el Convenio 138 de la OIT y con las disposiciones

recientemente aprobadas, ya que actualmente se cierra la posibilidad a los jóvenes de acceder a un empleo formal en estos rubros.



## **SUBCONTRATACIÓN**

1.- Diversas organizaciones sindicales estimaron que se debe dejar sin efectos y derogar los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15- D de la Ley Federal del Trabajo, en materia de régimen de subcontratación, ya que, en su concepción, tales disposiciones vulneran de manera sistemática los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras, pues incentiva dicha forma de contratación la disminución costos en contravención con los derechos laborales de dichas personas.

2.- Se expresó un reconocimiento generalizado con relación a que se debe legislar de manera específica el tema de la subcontratación, para que toda empresa que lleve a cabo este tipo de actividades, acredite su constitución legal, para lo cual deberá verificarse por la autoridad fiscal y laboral competente que la empresa cumple con sus obligaciones fiscales y laborales, para lo cual deberían estar dadas de alta ante el Registro Federal de Contribuyentes, contar con un Registro para el pago del Impuesto Sobre Nóminas y con un Reglamento Interior de Trabajo. Para

ello se propuso que la empresa recabe una opinión satisfactoria del cumplimiento de las obligaciones fiscales vigente, emitida por el SAT.

3.- Después de diversas exposiciones sobre el tema se concluyó que se debe suscribir un contrato individual de trabajo en el que conste las condiciones generales de trabajo, seguridad y salud, así como capacitación y adiestramiento de la persona trabajadora; la forma y plazo del pago del salario y prestaciones laborales; la manera de participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) de la empresa. Esto es, revisar de manera integral en la legislación las figuras del PTU y patrón sustituto con la subcontratación.

Se dijo de manera sucinta que resulta necesario modificar el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo a fin de establecer que, el patrón o contratista y la contratante deberán cumplir con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, en sus respectivos centros de trabajo.

4.- Se expresaron diversas opiniones que manifestaron la necesidad y conveniencia de que en la legislación se establezca que la autoridad tiene la obligación de implementar un sistema para que las empresas de subcontratación reporten todos los movimientos de altas, bajas y/o modificaciones de cada trabajador respecto al IMSS e INFONAVIT; asimismo que en dicho sistema se exhiban las cédulas de los registros patronales vigentes ante el IMSS, a fin de analizar que el cálculo de los conceptos del IMSS, SAR, INFONAVIT e INFONACOT, coincidan con las cantidades efectivamente reportadas y pagadas. Para ello se requiere fortalecer las inspecciones especializadas a fin de verificar y perseguir la subcontratación nociva, para lo cual deben coordinarse las autoridades hacendarias y del IMSS, en particular, poner énfasis con las empresas con un gran número de trabajadores con salarios registrados sospechosamente bajos, o cuando exista un movimiento masivo de trabajadores.

5.- Se consideró la posibilidad de establecer un sistema de gestión de la calidad, a fin de planificar, implementar y controlar los procesos de calidad necesarios para cumplir los requisitos para la prestación de sus servicios por parte de las empresas de subcontratación. Asimismo, se sugirió que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuente con un padrón de patrones o contratistas.

Dicho sistema de gestión permitirá certificar a empresas del ramo que cumplan con obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social, permitiéndoles el acceso a un signo distintivo. Las autoridades económicas, laborales, fiscales y de seguridad social

tendrán que diseñar e implementar de manera conjunta, las normas oficiales para el cumplimiento de dicha certificación.

6.- Se coincidió en que el artículo 15 A de la referida Ley, debe definir adecuadamente (marco conceptual) que se entiende por subcontratación, a fin de diferenciarlo de las figuras de tercerización (intermediación laboral) o empresas de facturación (factureras), en razón de que existe gran confusión y distorsión entre estas figuras. Lo anterior permitirá distinguir las malas prácticas en la subcontratación. Por lo que también se sugirió precisar que se entiende por malas prácticas.

7.- Se propuso modificar el artículo 15-B de la mencionada Ley a fin de señalar que la empresa de subcontratación pone a disposición para consulta *in situ* de la contratante, bajo los términos y periodicidad que acuerden, los documentos que permitan cerciorarse de que se cumple con las obligaciones que derivan de las relaciones entre la empresa de subcontratación y sus trabajadores, mencionando los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales, respecto a los trabajadores involucrados en la prestación de los servicios. En ese sentido, se debe establecer mecanismos adecuados de revisión en el padrón del IMSS para verificar la información proporcionada. Ello generaría datos precisos, claros, reales y verídicos, respecto del número de empresas y el número de trabajadores que están bajo el esquema de subcontratación.

8.- Se estimó necesario establecer una revisión legal integral para el tema de la subcontratación, por lo que las posibles reformas a la Ley Federal del Trabajo deben complementarse a través del análisis de lineamientos y reglas en el ámbito fiscal, de seguridad social y penal, que genere una mejor regulación, y ello fortalecería la colaboración entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el IMSS y el SAT, para hacer una supervisión adecuada.

9.- Se consideró necesario establecer el tipo de sanciones de carácter penal y multas aplicables para aquellas personas jurídicas que utilicen el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa y nociva, por lo que se planteó reformar el Código Penal Federal para establecer un tipo especial para esta clase de actos o conductas. Asimismo, se propuso modificar el artículo 1004 – C de la Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo “Responsabilidades y Sanciones”, con el fin de establecer que quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa e ilegal en términos del artículo 15 - D se le impondrá una multa (Se debe incrementar el monto) y siendo sujetos de responsabilidad penal de conformidad

con las leyes aplicables en la materia, además de reformar la Ley del I.S.R. y la Ley del I.V.A., donde se incluya como un gasto no deducible y como un I.V.A. no acreditante, las erogaciones por concepto de gastos a empresas de subcontratación que no cumplan con los requisitos de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, cuando un contratista no entregue la información respecto del pago de las contribuciones al que está obligado al contratante, se debe establecer una sanción.

10.- Por otra parte, se propuso modificar el artículo 15 - A de la Ley del Seguro Social, a fin de eliminar las limitantes para que el IMSS pueda de origen, requerir también al contratante como responsable solidario, ya que actualmente la ley vigente establece como condicionante para determinar dicha responsabilidad solidaria al contratante, que exista omisión en el cumplimiento de obligaciones por parte del contratista, al incumplir con los requerimientos de la autoridad, situación que limita de manera importante el alcance de las acciones a realizar.

11.- Si bien es cierto que existe la necesidad de mejorar la regulación de la subcontratación, también es importante señalar que una sobre regulación a está debilitara el sistema productivo nacional y le restaría competitividad las empresas tanto en el mercado nacional como internacional.

El tema para regular la subcontratación debe de efectuarse con mucho cuidado en razón de que se puede llegar a perjudicar a las personas trabajadoras. Por ende, para regular la subcontratación es fundamental analizar objetivamente las estadísticas económicas, las cifras sobre los beneficios y perjuicios de su uso.

Adicionalmente, se debe diferenciar a la subcontratación de figuras de intermediación de naturaleza civil y mercantil que son legales y validas en la economía formal como:

- Gestoría
- De la figura del mandato
- De la figura de la comisión mercantil.
- Del contrato de prestación de servicios profesionales independientes.
- De la figura fiscal de asimilados a salarios.
- De la operación de una verdadera sociedad civil. (s.c.)
- De la creciente corriente del auto empleo.

Por lo que, al momento de regular a la subcontratación es indispensable considerar a estas figuras para no ser contempladas dentro de esta práctica, de no ser así, la economía formal se vería afectada.

12.- Adicionalmente, se deben establecer mecanismos para identificar a la subcontratación que no respeta las leyes, en algunos casos son las personas trabajadoras solicitan al empleador recibir sus percepciones bajo la modalidad de la subcontratación ya que sus ingresos son mayores, prefiriendo la inmediatez de un ingreso neto mayor a la legalidad y la cobertura de la seguridad social, y |por otro lado, existe la práctica de estrategias fiscales, en la que se ven inmiscuidos funcionarios públicos se benefician de esta figura, por ello es importante crear mecanismos adicionales que complementen la regulación de la subcontratación, tales como:

- I. Convenios de colaboración entre la STPS, el IMSS y el SAT.
- II. Inspecciones especializadas para revisar y perseguir la subcontratación nociva.
- III. Procedimientos de revisión de discrepancia fiscal ente los ingresos reportados y las cuentas bancarias y patrones de gastos de las personas físicas que se benefician de dicha figura.
- IV. Definir el outsourcing nocivo o agresivo.
- V. Establecer programas de autorregulación voluntaria tanto de empleadores y trabajadores que se encuentren en dicho supuesto para que tengan oportunidad de regularizar su situación ante el IMSS y ante el SAT, en plazos y términos negociables para condonar ciertas disposiciones.
- VI. Revisiones del IMSS a empresas con un gran número de trabajadores con salarios registrados ante el IMSS sospechosamente bajos en relación al puesto reportado.
- VII. Establecer mecanismos de revisión en el padrón del IMSS cuando haya un movimiento masivo de trabajadores y que aparezcan registrados en diversas empresas con un salario de cotización menor.
- VIII. Hacer revisiones físicas a las empresas que tengan más de mil empleados con un salario de cotización menor a tres salarios mínimos para cerciorarse que sean fuentes de trabajo reales y no empresas fantasmas.
- IX. Iniciar acciones legales de naturaleza penal en contra de funcionarios involucrados en estas prácticas ilegales.



# Información adicional

Toda la información disponible derivada de los trabajos del Parlamento Abierto se localiza en el micrositio siguiente:

<http://comisiones.senado.gob.mx/anticorrupción/ParlamentoReformaLab/>

En el micrositio se encuentra información sobre el decreto de reforma legal publicado el primero de mayo pasado, el Acuerdo aprobado por la Junta de Coordinación Política, la convocatoria al Parlamento Abierto, la mecánica de trabajo.

También se puede acceder a la relatoría por cada mesa y a las versiones estenográficas de cada intervención y las conclusiones generales. Así como a los documentos que fueron entregados por diversos actores públicos, privados y sociales, para aportar ideas, opiniones y sugerencias para el análisis de los temas a debate en dicho Parlamento.



**COMISIONES UNIDAS DE ANTICORRUPCIÓN,  
TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DE  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**