

Diversas reflexiones en torno a la iniciativa de reforma laboral del PRI del 10 de marzo del 2011

*Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva**

Este artículo tiene por objeto llevar a cabo una reflexión sobre los alcances que tendría para los trabajadores, la aprobación de la Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo del Partido Revolucionario Institucional del 10 de marzo de 2011, fundamentalmente por lo que se refiere a los derechos individuales —básicamente la estabilidad— y los derechos colectivos.

This article aims to make a reflection on the scope for workers of approval of the initiative to reform the Federal Labor Law of the Institutional Revolutionary Party (PRI) of March 10, 2011, mainly regarding individual rights —basically stability— and collective rights.

SUMARIO: Introducción / I. Retrocesos a los avances logrados en la Iniciativa del PRI del 15 de diciembre del 2010 / II. Retrocesos graves en la nueva iniciativa / III. Otros retrocesos de la iniciativa / Bibliohemerografía.

* Doctor en Derecho, Doctor en Ciencia Política.
Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A.

Introducción

Los partidos políticos, fundamentalmente, el Revolucionario Institucional (PRI) y Acción Nacional (PAN) han estado cerca de consumir una contrarreforma a la Ley Federal del Trabajo, que en los hechos, significaría uno de los retrocesos más graves en la historia del derecho laboral mexicano. Representaría como se ha señalado, una traición a los logros concretados por el Constituyente de Querétaro de 1916-1917, —estabilidad, salario mínimo, jornada máxima, indemnización por despido injustificado, riegos de trabajo, y derechos colectivos, (sindicación, contratación colectiva y huelga)—, producto del pacto llevado a cabo por Carranza con la Casa del Obrero Mundial por el cual los trabajadores participaron en la Revolución a través de los batallones rojos y un abandono, asimismo, del espíritu del proyecto de Ley de 1970 hecho por Mario de la Cueva, que comprendió, en su justa dimensión, el problema laboral que después se convirtió en Ley.

Esto, dentro del marco del nuevo modelo económico puesto en marcha a partir de 1982, cuando entró en vigencia el neoliberalismo. Debe recordarse que desde entonces han sido varios los intentos llevados a cabo para modificar el marco jurídico que norma las relaciones obrero-patronales, mismos que han sido promovidos lo mismo por el PRI, como por el PAN y por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

I. Retrocesos a los avances logrados en la iniciativa del PRI del 15 de diciembre del 2010

La iniciativa de ley presentada por el PRI el 10 de marzo tiene como objetivos fundamentales disminuir los derechos individuales y ahondar en el control del auténtico movimiento obrero. Esto en virtud del corporativismo vigente en México desde hace casi 90 años.

En relación a la primera afirmación, se da marcha atrás a lo señalado en la primera versión del PRI del 15 de diciembre del 2010. En tal sentido, *la jornada de 40 horas queda en lo anecdótico*, y lo mismo sucede con *el mejoramiento en las vacaciones, que si bien consistía en dos días al quinto año de servicios, esta pequeña mejora —que en la interpretación del segundo párrafo del Art. 76 de la LFT la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se contemplaba así,¹ queda ahora invalidada*, lo que también acontece con la prima de antigüedad.

En el aspecto colectivo, se deja de lado la propuesta de la versión anterior de suprimir *la toma de nota*, presente en los artículos 692 fracción IV y 693 de la LFT, por los que se tiene por *acreditada* la personalidad jurídica de las directivas sindicales.

¹ Ver Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México 2004, pp. 193, 194.

El segundo artículo indicado otorga una amplia facultad discrecional a las juntas de Conciliación y Arbitraje para tener por acreditada la personalidad señalada. Debería tratarse solamente de una simple y auténtica toma de nota. ***Cabe señalar que la toma de nota en su forma actual, junto con el registro sindical,*** constituyen las llaves maestras en el control del movimiento obrero y del auténtico sindicato representativo.

Aquí cabe preguntar ¿de qué sirve que para la constitución de un sindicato no se necesite autorización previa, en cumplimiento a la Constitución, al Convenio 87 firmado con la OIT, y al propio artículo 357 de la LFT?, si finalmente el Art. 368 señala que los sindicatos debidamente registrados causan efectos ante todas las autoridades, lo que *contario sensu*, significa que quienes no obtuvieron la bendición estatal y corporativa no pueden actuar jurídicamente. Lo mismo sucede con la llamada toma de nota, que, repetimos, en el primer proyecto del PRI sería suprimida o por lo menos quedaría sólo en eso, en una simple toma de nota.

Cabe subrayar que el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decidió, el 20 de junio de este año, que la toma de nota o certificación de los sindicatos expedida por las autoridades laborales debe limitarse “a la verificación de los requisitos estatutarios, sin revisar lo que haya determinado la asamblea sindical, por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social” STPS sólo podrá negarla a una directiva sindical sin que pueda hacer pronunciamiento sobre la validez de la misma cuando falte alguno de los requisitos señalados en los estatutos de los sindicatos.²

Incluso, el ministro Juan Silva Meza planteó que el Estado está obligado a respetar las elecciones internas de los sindicatos.

El Estado no puede interferir ni puede tener una participación a través de la cual entorpezca la ejecución de decisiones tomadas por sus agremiados (subrayando), que ni siquiera en el caso del registro sindical, cuando recién se constituye un sindicato tiene la autoridad administrativa facultades para autorizar o aprobar, menos aún para negarse a reconocerlos, salvo que se incumplan formalidades muy sencillas, estipuladas en la ley. (aseverando que) no es la autoridad administrativa a quien corresponde juzgar la legalidad estatutaria de una elección sindical.³

Por su parte, la STPS llevó a cabo su conveniente interpretación. Esta fue en el sentido que la resolución aludida le dio facultades para cotejar las actas de asamblea de los sindicatos y “verificar” los procesos electorales que lleven a cabo los propios sindicatos.⁴

² *La Jornada* 21 de junio del 2011.

³ *Loc. cit.*

⁴ La STPS aseguró que “la Corte le dio atribuciones... para que pueda ‘verificar’ la documentación de los procesos electorales y resolver si cumplieron con los procesos formales de los estatutos... Es decir, esta Secretaría continuará pidiendo a los sindicatos qué entreguen información de sus procesos electorales, cotejando actas y otras atribuciones que han sido cuestionadas por los gremios independientes. *Loc. cit.*

Sección Artículos de Investigación

Si bien la decisión del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación da un paso adelante en el problema planteado; éste es un criterio que descansa en una jurisprudencia por contradicción de tesis, ni siquiera es jurisprudencia.

Como se advierte de lo señalado por las autoridades laborales, éstas siguen dentro del criterio a que hacíamos referencia cuando citábamos los alcances del Art. 368 de la Ley de la materia.

Por lo que respecta a la **rendición de cuentas** de las directivas sindicales, que en la iniciativa anterior la mejoraba, queda ahora prácticamente suprimida. Aquí debe tomarse en consideración que si bien el Art. 373 de la Ley señala que la directiva debe rendir cuentas cada 6 meses de manera completa y detallada; *en virtud de que no existe sanción*, esta rendición nunca se cumple, siendo esta práctica una de las fuentes más amplias del corporativismo y la corrupción.

II. Retrocesos graves en la nueva iniciativa

En la nueva iniciativa del PRI, el Art. 15 bis propuesto daría carta blanca a la subcontratación u **outsourcing**, en donde una empresa, en muchas ocasiones casi fantasma, establecida en oficinas pequeñas y prácticamente sin patrimonio o elementos propios suficientes para responder de las responsabilidades laborales, así como para garantizar también con su patrimonio, sus adeudos y deberes fiscales con el Estado en detrimento en su caso, de la hacienda de este último.

Resulta obvio que **el trabajo personal subordinado** a que se refiere Ley Federal del Trabajo en los términos de su Art. 20, se lleva acabo con la persona física o moral a quien se le presta el servicio; lo demás es una ficción. Precizando; en la relación y/ o el contrato individual de trabajo, la relación se establece entre quien presta ese trabajo personal y subordinado y quien lo recibe y no como lo pretende la nueva iniciativa del PRI, ahora —apoyada por el PAN—, arrendar fuerza de trabajo disimuladamente bajo una adulteración jurídica tergiversada, que lo único que busca es descargar la responsabilidad y las obligaciones laborales al verdadero patrón.

Recordemos, también que el Art. 10 de la Ley Federal del Trabajo dispone que **patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores**. Quien utiliza a estos trabajadores bajo sus órdenes o directrices directas, es el auténtico patrón, por lo que el **outsourcing** que se pretende legalizar constituye un verdadero fraude a la ley y una agresión a los trabajadores; afortunadamente, éstos ya se están enterando, y ha manifestado por diversos medios su rechazo a la iniciativa, lo que ha empezado a permear en la opinión pública, por lo que si aprueban esta serie de reformas, el costo o factura electoral para los partidos señalados será muy grande. Debe precisarse que el reconocimiento del **outsourcing** no solamente constituiría otro golpe contra la estabilidad ya comentada, sino otro atentado más contra figuras jurídicas como la relación de trabajo y los contratos individuales y colectivos del trabajo.

Otra artimaña relacionada con la anterior y que no se subsana en la iniciativa en comentario, reside en que la empresa establece una compañía con una razón social usualmente “conocida como empresa de servicios”, lo que se ha puesto de moda. Con ésta, la empresa auténtica signa un contrato mercantil que tiene como fin el “traslado de la totalidad del personal. Así de simple, así de burdo. En el nuevo catálogo suele llamarse *insourcing* para distinguirlo del proceso de suministro de personal conocido como *outsourcing*”.⁵

Como se ha señalado, diversos despachos de abogados y contadores se han enfocado en los años recientes a acabar con las relaciones laborales en términos de ley, con el fin quitar responsabilidades a los patrones, lo que ha traído como consecuencia “la precarización de de las condiciones de trabajo.” Estas empresas han sido concebidas con el fin de: eludir el pago de reparto de utilidades, no reconocer el derecho de antigüedad, aminorar el salario y las prestaciones laborales, y desde luego impedir el ejercicio de los derechos colectivos consagrados en la ley⁶ ya señalados (sindicación, contratación colectiva y huelga).

Como se ha señalado, diversos despachos de abogados y contadores se han enfocado en los años recientes a acabar con las relaciones laborales en términos de ley, con el fin quitar responsabilidades a los patrones.

Por otra parte, en la nueva iniciativa del PRI, se añade al Art. 39, el 39 “A”, en el que se señala que en las relaciones laborales por tiempo indeterminado podrá establecerse un periodo de prueba de 30 días que podrá extenderse hasta por 180 días cuando se trate de puestos de dirección, administración, gerenciales ... o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Aquí también debemos recordar que, como lo señala Néstor de Buen,⁷ lo que existe en nuestra legislación es ***la prueba dentro del contrato*** (Art.47, fracción I; es decir procedería la rescisión del contrato o de la relación de trabajo, en el supuesto de que el trabajador hubiera engañado al patrón en cuanto a capacidades, aptitudes, etcétera de que careciera o con certificados falsos...) y no el contrato a prueba impuesto unilateralmente por el patrón.⁸ ¿Qué acaso se necesitan más de 30 días para verificar en su caso, el engaño o la carencia del trabajador de los conocimientos bá-

⁵ Arturo Alcalde Justiniani, “El fraude del *insourcing*”, *La Jornada*, 21 de mayo del 2011. “Si nos preguntamos ¿cuántos trabajadores tiene Bancomer? nos extrañaría la respuesta, ninguno. Sus miles de trabajadores aparecen con una razón social distinta. Esta condición se extiende en todas las ramas de actividad, incluso en los centros laborales más pequeños”. *Loc. cit.*

⁶ *Loc. cit.*

⁷ Néstor de Buen, *op. cit.* p. 31.

⁸ Lóyzaga de la Cueva, Octavio, “Estabilidad: duración de las relaciones de trabajo”, *Alegatos*, núm. 72, p. 78.

Sección Artículos de Investigación

sicos para desempeñar su trabajo? Esto constituiría un atentado contra la estabilidad consagrada en la Constitución y en la propia Ley Federal del Trabajo.

Con la nueva iniciativa del PRI, el salario mínimo (que ha perdido desde los inicios del neoliberalismo más de 75% de su poder adquisitivo, de acuerdo a la mayoría de los datos emanados de los diversos estudios que se han realizados)⁹ se reduce de manera irracional. En concreto, entre 1976 “y 2010 el salario mínimo real se ha reducido en 76.1 esto es, su poder adquisitivo real es hoy únicamente el 23.9% del que tenía en 1976”.¹⁰

En efecto, esta nueva iniciativa del PRI, en caso de que se apruebe, ratificaría y acabaría de instaurar el salario “infinitesimal”, como bien lo ha llamado el maestro Manuel Fuentes, debido a una mala interpretación del segundo párrafo del Art. 85 de la Ley, que permitiría que el salario se pueda cubrir de manera proporcional al tiempo trabajado con base en el salario mínimo. *V, gr.*, si se labora una hora se podría pagar una octava parte del salario mínimo, lo que equivaldría, en estos momentos a \$ 7.47 pesos. En este orden, una persona que trabaje cuatro horas alcanzaría la irrisoria suma de \$ 29.90 pesos diarios, es decir la mitad del salario mínimo.¹¹ Cabe señalar que según datos derivados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares 2010 que realiza cada dos años el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 10% de los hogares con mayor pobreza tuvo una baja en sus ingresos de 7.6%.

Por otra parte, en la nueva iniciativa del PRI, desaparece la tabla de enfermedades que se encuentra contemplada en los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo. En el Art. 513 de la iniciativa se señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá y actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo ... Por su parte, el Art. 514 indica que al menos cada dos años o antes cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen, podrán modificarse las tablas.

De esta manera, de un plumazo y con la complicidad del PRI y del PAN se pretende retirar las tablas actuales que contemplan ya las enfermedades e incapacidades que en todo caso podrían irse perfeccionando y poniendo al día, las cuales, con la nueva iniciativa del PRI dejarían de estar integradas a la Ley, abandonándose derechos fundamentales para los trabajadores mexicanos, como lo son la precisión de las enfermedades de trabajo e incapacidades y el pago correspondiente.

En otro orden, como se ha señalado, esta iniciativa abarata el despido al limitar los salarios caídos a 12 meses (segundo párrafo del Art. 48 de la Iniciativa), plan-

⁹ Baste ver los estudios hechos en diferentes universidades y centros de estudios superiores públicos.

¹⁰ David Márquez Ayala, Reporte económico, “Salario mínimo, cuatro décadas”, <http://www.vectoreconomico.com.mx/>

¹¹ Jesús, Belmont Vásquez. Salario infinitesimal, Cuarto poder, <http://www.cuarto poder.mx/> jueves 14 de abril. Esto con base en lo señalado por el maestro Manuel Fuentes Muñiz en diversos foros.

teamiento patronal y de la propia STPS como se ha denunciado. En tal sentido como lo ha puntualizado el sindicalismo independiente, se presiona a los asalariados para admitir cualquier tipo de arreglo aunque este no les sea favorable. Esto se agrava si el juicio en el que se demanda la reinstalación se prolonga, lo cual es habitual debido a que los juicios llegan a durar en algunos casos hasta siete años.

En este aspecto, cabe señalar que tiene absoluta razón el Dr. Alfonso Bouzas cuando señala que lo primero que desataría el pago disminuido de salarios caídos, sería:

... el despido adelantado de empleados con mayor antigüedad, “los que tienen 15, 20 o más años laborando en muchas empresas, las que preferirían despedirlos injustificadamente, (e) irse a juicio, ya que en caso de perder, sólo estarían obligados a pagarles un año de salarios caídos. Sería la debacle laboral”.¹²

Si a esto añadimos que en la mayoría de los juicios se llega a convenios en los que se pacta 40% o menos de lo reclamado conforme a la ley, concluimos lo negativo y obscuro de esta posible y sombría enmienda.

En la Iniciativa comentada se establecen contratos de capacitación inicial, que no encuentran sustento constitucional (en cuanto a su duración y validez), y sin que existan las garantías suficientes para la pertinencia y negociación apegada a derecho de los mismos, los que finalmente en el fondo no son sino una reminiscencia de los contratos de aprendizaje que aparecían en la ley de 1931 y que fueron una de las fuentes de mayor explotación durante su vigencia. Este tipo de contratos afecta seriamente la estabilidad laboral. De esta manera, como ha sido señalado, “los patrones pueden aprovecharse del trabajo de los jóvenes y deshacerse de ellos sin necesidad de pagar indemnización”.¹³ Todo esto en acatamiento también a los dictados de los grandes centros financieros internacionales.

En el documento *Una agenda integral para la nueva era*, diagnóstico del Banco Mundial sobre nuestro país, presentado en mayo del 2001, al cual hemos hecho referencia en diversos momentos, se indica:

Se debe eliminar el sistema actual de pagos por despido; [ahí está ya en esta iniciativa]; la negociación colectiva y los contratos obligatorios para la industria [es decir los contratos ley]; la participación obligatoria de las utilidades [que prácticamente no se cumple]; las restricciones a los contratos temporales; [ya aparece ahora el contrato a prueba, el de capacitación inicial...]; los requisitos de promociones en el que sea factor la antigüedad y las obligaciones para los empleados de subcontratistas. [Lo que se introduce en la iniciativa con el *outsourcing*].

¹² Participación del Dr. Alfonso Bouzas, el 24 de marzo del 2011 en la Conferencia de prensa, sobre la Iniciativa de Reforma Laboral del PRI, en el Hotel Emporio.

¹³ Luis Hernández Navarro, “La reforma travesti”, *La Jornada*, el 22 de marzo del 2011.

Sección Artículos de Investigación

A lo anterior habría que agregar el nuevo Art. 333 de la Iniciativa relativo a los trabajadores domésticos en el que “concederían” ahora un descanso mínimo diario nocturno de ocho horas consecutivas, además de un descanso mínimo de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. Es decir, para estos modernos esclavos, básicamente esclavas, del siglo XXI, la Constitución es letra muerta dentro de este rubro. Para esta iniciativa las fracciones I y II del Art. 123 constitucional —que limitan a ocho y siete horas las jornadas diurna y nocturna— siguen sin existir o no tienen por qué cumplirse.

III. Otros retrocesos de la iniciativa

Completamos nuestro análisis con otros puntos que nos parecen trascendentes:

Al Art. 39 de la ley actual que dispone que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia —se agrega ahora en la iniciativa comentada— *con la misma naturaleza*. El añadido se presta al uso subjetivo de tal concepto (naturaleza). Es decir, esta adición puede utilizarse para señalar que el trabajo de referencia no es exactamente igual o idéntico que el que se venía desempeñando, cuando el sentido original de este precepto tiene otra dimensión y es más amplio.

A la fracción II del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo *se agrega* como causal de rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador, en los casos de falta de probidad y honradez y los actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos en contra del patrón o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, *los cometidos en contra de clientes del patrón*; este agregado puede prestarse a un mal uso, incluso de mala fe.

Por otra parte, como ha sido señalado por la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) —de la que formo parte—, la iniciativa coadyuva y permite el despido libre en virtud de que ya no será necesario que el patrón entregue al trabajador el aviso de rescisión, en los términos de los últimos párrafos del artículo 47 de la ley vigente, pudiendo hacerlo mediante correo certificado y lo más grave a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que podrá llevarlo a cabo “por cualquier medio que juzgue conveniente”, lo que daría lugar a que en muchas ocasiones el cometido no fuera cumplido. Cabe agregar que en el caso de los trabajadores domésticos no será exigible el aviso; lo cual resulta amén de inequitativo, discriminatorio.

El creciente desempleo (*contrario sensu* a lo señalado por el gobierno y los partidos Acción Nacional y Revolucionario Institucional), se agudizará, situación que permitirá una mayor explotación en el trabajo de los jóvenes y las mujeres, salarios más bajos y un aumento en

... los riesgos de trabajo al no tomarse medidas legales para evitarlos; (debido a que) no se otorgan en esta iniciativa facultades a inspectores para cerrar centros de trabajo en caso de incumplimiento de normas de seguridad y (tampoco) se enmiendan las ridículas sanciones (que cuando mucho alcanzan) 315 salarios mínimos en caso de incumplimiento, las cuales (por otra parte) casi nunca se aplican.¹⁴

Llama la atención lo señalado en el Art. 388 de la Iniciativa, en el que se dispone que una vez que esté celebrado un contrato colectivo de trabajo que haya aglutinado a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de las empresas o establecimientos, éste, no podrá dividirse en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores; lo que está en contra de la libertad sindical y la contratación colectiva, y que favorece el corporativismo y el sindicalismo blanco.

El auténtico movimiento obrero y la sociedad en general, deben estar atentos ante esta nueva embestida de quienes han sido beneficiados con la explotación de aquellos que viven de la venta de su fuerza de trabajo manual e intelectual.

Como se ha señalado, la Iniciativa del PRI, desatiende, asimismo, la libertad sindical al imposibilitar a los sindicatos gremiales afiliar a los trabajadores de otras empresas o instituciones. Esta ha sido una demanda constante del sector patronal.

La Iniciativa del PRI favorece también, en mayor medida al corporativismo, al exigir como requisito para demandar la titularidad del contrato colectivo o dar trámite al emplazamiento de huelga, la realización previa de una certificación del padrón de afiliados al sindicato, otorgado por el patrón, lo cual resulta amén de absurdo, interesado. Con ello se expone a los promotores de sindicatos alternos a todo tipo de represalias; independientemente de que menoscaba la demanda de titularidad y califica *a priori* el procedimiento.

La Iniciativa del PRI, además de otros retrocesos, también rompe con el principio de bilateralidad del derecho laboral, al admitir que los trabajadores unilateralmente convengan modificaciones al margen del contrato colectivo de trabajo, en los casos de labores conexas o complementarias.

Como se advierte, la Iniciativa del PRI constituye un serio retroceso a los derechos y garantías sociales presentes en el ideario del Constituyente de Querétaro de 1917 y en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970, por lo que el auténtico

¹⁴ Análisis de la Iniciativa de Reforma Laboral del PRI elaborado por la ANAD.

Sección Artículos de Investigación

movimiento obrero y la sociedad en general, deben estar atentos ante esta nueva embestida de quienes han sido beneficiados con la explotación de aquéllos que viven de la venta de su fuerza de trabajo manual e intelectual, debido a que esta expoliación puede agravarse dramáticamente.

Biblio**h**emerografía

- Alcalde Justiniani, Arturo. “El fraude del *insourcing*”, *La Jornada* el 21 de mayo de 2011.
- Belmont Vásquez, Jesús. Salario infenitesimal “Cuarto Poder”, <http://www.cuartopoder.mx/> jueves 14 de abril.
- De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2004.
- Hernández Navarro, Luis. “La reforma travesti”, *La Jornada*, 22 de marzo de 2011.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio. “Estabilidad: duración de las relaciones de trabajo” en *Alegatos*, núm. 72, p. 78.
- Análisis de la Iniciativa de reforma laboral del PRI elaborado por la ANAD.
- Conferencia de prensa, sobre la iniciativa de reforma laboral del PRI participación del Dr. Alfonso Bouzas, 24 de marzo de 2011, Hotel Emporio.
- Iniciativa de reforma laboral del Partido Acción Nacional, 18 de marzo de 2010.
- Iniciativa de reforma laboral del Partido Revolucionario Institucional, 15 de diciembre del 2010.
- Iniciativa de reforma laboral del Partido Revolucionario Institucional, 10 de marzo de 2011.
- Márquez Ayala David. 2011. Reporte económico, Salario mínimo, cuatro décadas, [www://vectoreconomico.com.mx/](http://www.vectoreconomico.com.mx/)