

SAPI-ISS-02-13

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Subdirección de Análisis de Política Interior



LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS



Dirección General de  
Servicios de Documentación,  
Información y Análisis

**“REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”  
ESTUDIO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE  
Y TEXTO ANTERIOR  
(Primera Parte)**

Mtra. Claudia Gamboa Montejano  
Investigadora Parlamentaria

Lic. Sandra Valdés Robledo  
Asistente de Investigación

***Enero, 2013***

Av. Congreso de la Unión Núm. 66; Col. El Parque; Delegación Venustiano Carranza;  
C.P. 15969 México, DF; Teléfono: 50360000 extensiones: 67033, 67036 y 67026

**E-mail: [claudia.gamboa@congreso.gob.mx](mailto:claudia.gamboa@congreso.gob.mx)**

**“REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”  
ESTUDIO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y TEXTO ANTERIOR  
(Primera Parte)**

**ÍNDICE**

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
RESUMEN EJECUTIVO	4
CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y TEXTO ANTERIOR, ASÍ COMO DATOS RELEVANTES DE LAS SIGUIENTES SECCIONES:	5
TÍTULO PRIMERO Principios Generales	5
TÍTULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo	10
CAPÍTULO I Disposiciones generales	10
CAPÍTULO II Duración de las relaciones de trabajo	16
CAPÍTULO III Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	20
CAPÍTULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo	22
TÍTULO TERCERO Condiciones de Trabajo	27
CAPÍTULO I Disposiciones generales	27
CAPÍTULO V Salario	28
CAPÍTULO VI Salario mínimo	29
CAPÍTULO VII Normas protectoras y privilegios del salario	29
CAPÍTULO VIII Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	31
TÍTULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	32
CAPÍTULO I Obligaciones de los patrones	32
CAPÍTULO II Obligaciones de los trabajadores	36
CAPÍTULO III BIS De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores	37
CAPÍTULO IV Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	49
TÍTULO QUINTO Trabajo de las Mujeres	51
TÍTULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores	52
TÍTULO SEXTO Trabajos Especiales	
CAPÍTULO VIII Trabajadores del campo	57
CAPÍTULO IX Agentes de comercio y otros semejantes	62
CAPÍTULO XII Trabajo a domicilio	62
CAPÍTULO XIII Trabajadores domésticos	63
Capítulo XIII Bis De Los Trabajadores en Minas	64
CAPÍTULO XVI Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad	67
CAPÍTULO XVII Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley	68

TÍTULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo	68
CAPÍTULO II Sindicatos, federaciones y confederaciones	68
CAPÍTULO III Contrato colectivo de trabajo	72
CAPÍTULO V Reglamento interior de trabajo	73
CAPÍTULO VII Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo	73
CAPÍTULO VIII Terminación colectiva de las relaciones de trabajo	75
TÍTULO NOVENO Riesgos de Trabajo	76
TÍTULO DÉCIMO Prescripción	83
CONSIDERACIONES GENERALES	84
FUENTES DE INFORMACIÓN	92

## INTRODUCCIÓN

Habiendo sido aprobada por ambas Cámaras del Congreso de la Unión, así como promulgada y publicada la reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, (la cual se presentó en calidad de iniciativa preferente por parte del Presidente Felipe Calderón), es así, que su fecha de publicación es del 30 de noviembre del 2012, en el Diario Oficial de la Federación.

A través de dicha publicación, se señala que entrará en vigor un día después de su publicación de manera general, aunque en los demás artículos transitorios, señala los distintos rubros en los que los patrones y autoridades habrán de irse ajustando a los plazos establecidos para poner en marcha la nueva dinámica establecida en la regulación reformada en la materia.

El presente trabajo se basa a través de cuadros comparativos que muestran como estaba el texto anterior en relación al nuevo, en relación a todos los artículos reformados, organizándolos por capítulo, finalizando en cada caso con los respectivos datos relevantes de la propuesta por sección.

Con este nuevo texto legal que rige en las relaciones obrero-patronales, se entra a una nueva etapa de la vida laboral en nuestro país, ya que da paso a una exigencia mayor a la competencia y productividad que deberá de haber en el ámbito laboral, ello dentro del contexto de las llamadas reformas estructurales pendientes, mediante las cuales se señala será posible un mejor desarrollo económico en el país.

Por último cabe hacer mención que el presente trabajo consta de dos partes, la primera abarca del Título Primero al Décimo, y la segunda del Título Décimo Primero al Dieciséis, y transitorios de la mencionada Ley, siendo ésta la primera de ellas.

## RESUMEN EJECUTIVO

Derivado de la propuesta que hiciera el entonces Presidente Constitucional Felipe Calderón Hinojosa al inicio del primer periodo ordinario de sesiones de la LXI Legislatura, a través de la figura de la iniciativa preferente y que fuera ejercida por primera vez se puso de nueva cuenta en la mesa de discusión legislativa la necesidad de reformar de manera integral la Ley Federal del Trabajo, resultado del cual fue la aprobación por parte del Congreso de la Unión de dicha iniciativa y la correspondiente publicación de las reformas en el Diario Oficial de la Federación el pasado 30 de noviembre de 2012.

Estas reformas abarcan prácticamente la gran mayoría del contenido de todos los Títulos que integran a la Ley Federal del Trabajo, los cuales para el caso de esta PRIMERA PARTE son los siguientes:

- PRINCIPIOS GENERALES;
- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO;
- CONDICIONES DE TRABAJO;
- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES;
- TRABAJO DE LAS MUJERES;
- TRABAJO DE LOS MENORES;
- TRABAJOS ESPECIALES;
- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO;
- HUELGAS;
- RIESGOS DE TRABAJO;
- PRESCRIPCIÓN.

Se hace mención de los distintos tópicos que abarca esta propuesta, tales como:

Incorporar el concepto de trabajo decente o digno; la figura de la tutela de la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón; las definiciones de hostigamiento y acoso sexual; se establecen nuevas modalidades de contratación por temporada donde se incluyen los períodos de prueba y la contratación por capacitación inicial; se regula la subcontratación de personal u *outsourcing*; se tipifica como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar; se incluye la figura de las licencias de paternidad; se clasifica a los trabajadores del campo en permanentes, eventuales y estacionales; se crea un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad, y para los casos de acenso se privilegia a los trabajadores con mayor capacidad de los que tengan mayor antigüedad; se incorpora un nuevo capítulo de los trabajos que se llevan a cabo en las minas, entre otros puntos.

**CUADROS COMPARATIVOS DEL TEXTO VIGENTE<sup>1</sup> Y TEXTO ANTERIOR DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**TÍTULO PRIMERO<sup>2</sup>**  
**Principios Generales**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO ANTERIOR</b>
<p><b>Artículo 2o.-</b> Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p>	<p><b>Artículo 2o.-</b> Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>

<sup>1</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

<sup>2</sup> Este Título no contiene capítulos.

<p><b>Artículo 3o.-</b> El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse <b>condiciones que impliquen discriminación</b> entre los trabajadores por motivo de <b>origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</b></p> <p><b>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</b></p> <p>Es de <u>interés social</u> promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, <b>la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</b></p> <p><b>Artículo 3o. Bis.-</b> Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) <b>Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;</b> y</p> <p>b) <b>Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</b></p> <p><b>Artículo 4o. ...</b></p> <p>I. ...</p> <p>a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que <b>reclame la reinstalación en su empleo</b> sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>b) ...</p>	<p><b>Artículo 3o.-</b> El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, <u>exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</u></p> <p>No podrán establecerse <u>distinciones</u> entre los trabajadores por motivo de <u>raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política</u> o condición social.</p> <p><u>Asimismo,</u> es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 4o.-</b> No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p>a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador <u>que haya sido separado</u> sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>b) ...</p>
---	--

<p>II. ... a) y b) ... <b>Artículo 5o. ...</b></p> <p>I. a VI ... VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros <b>y a los trabajadores del campo</b>; VIII. a XIII ... ... <b>Artículo 15-A. El trabajo <u>en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</u></b> Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones: a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. <b>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</b> La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. <b>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista,</b></p>	<p>II. ... a) y b) ... <b>Artículo 5o.-</b> Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. a VI. ... VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; VIII. a XIII. ... ... ...</p>
--	---

<p>cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p> <p>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.</p>	
---	--

## Datos Relevantes

Dentro de las reformas publicadas al Título Primero cuyo contenido son los Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo, destaca lo siguiente:

- Las disposiciones derogadas preveían que las normas de trabajo en las relaciones entre trabajadores y patrones buscaran un equilibrio y la justicia social, las reformas proponen que ese equilibrio se dé **entre los factores de la producción** y la justicia social, sin especificar en qué consiste ésta última, salvo en el caso del interés social.
- Con las nuevas reformas se incorpora el concepto de **trabajo decente o digno**, dentro del cual se engloban elementos que deben prevalecer en toda relación laboral tales como: **la dignidad humana del trabajador, la no discriminación, el acceso a la seguridad social, el salario remunerador; la capacitación continua que conlleve al incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.**
- Cabe señalar que estos elementos de alguna manera se contemplaban en **el artículo 3º** del texto anterior y de donde **se eliminan** por ser parte del concepto de trabajo decente. Sin embargo, es de destacarse que la disposición que se eliminó establecía lo siguiente: El trabajo [...] exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, en ese sentido es de considerarse esa omisión que se hace a la familia del trabajador y el nivel económico decoroso que deberán tener como resultado del trabajo de éste.

- También se incluye dentro de la conceptualización del **trabajo decente, el respeto irrestricto a los derechos colectivos** de los trabajadores, tales como **la libertad de asociación; autonomía; el derecho de huelga y de contratación colectiva.**
- Con las nuevas disposiciones se incorpora la figura de la **tutela de la igualdad sustantiva o de hecho** de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, y a la cual **define como** la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Asimismo, supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
- Atendiendo al principio de **no discriminación** se propone que **no se establezcan condiciones que impliquen discriminación** además de las ya determinadas, las que sean **por origen étnico o nacional, género, preferencias sexuales, discapacidad, opiniones, estado civil, condición de salud, condición migratoria, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.** Asimismo, se deja expresamente establecido que no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.
- Se propone que **se considere como de interés social** la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental así como los beneficios que éstas deban generar no nada más a los trabajadores sino se propone que también a los patrones.
- Se incorporan las definiciones de hostigamiento y de acoso sexual.
- Se prevé que no produzca efecto legal alguno la estipulación que establezca un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los trabajadores del campo.
- Se deja expresamente establecido que los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.
- **Se incorpora** la figura del **trabajo en régimen de subcontratación** —que no es otra cosa que el denominado *outsourcing*— al cual define como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.
- Al respecto se establecen las **condiciones** que deberán cumplir quienes pretendan contratar este tipo de trabajo como:
  - No podrá abarcar la totalidad de actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo, ni tareas iguales o similares a las que realicen el resto de trabajadores contratados por el contratante;



<p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, <b>Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes</b> y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es <b>para</b> obra o tiempo determinado, <b>por temporada, de capacitación inicial</b> o por tiempo indeterminado <b>y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</b></p> <p>III. ...</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</p> <p>V. a IX. ...</p> <p><b>Artículo 28.-</b> En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, <b>contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley</b>, se observará lo siguiente:</p> <p>I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán <b>además</b> de las estipulaciones <b>del artículo 25</b> de esta Ley, las siguientes:</p> <p>a) <b>Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;</b></p> <p>b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;</p> <p>c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y</p> <p>d) <b>Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;</b></p> <p>II. El patrón señalará <b>en el contrato de trabajo</b> domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</p> <p>III. <b>El contrato de trabajo</b> será sometido a la aprobación de la Junta <b>Federal</b> de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.</p> <p><b>En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el</b></p>	<p>contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es <u>por</u> obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde <u>debe</u> prestarse el trabajo;</p> <p>V. a IX. ...</p> <p><b>Artículo 28.-</b> Para la prestación de servicios de <u>los</u> trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán <u>las normas</u> siguientes:</p> <p>I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán <u>para su validez</u> las estipulaciones siguientes:</p> <p>a) <u>Los requisitos señalados en el artículo 25.</u></p> <p>b) <u>Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.</u></p> <p>c) <u>El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;</u></p> <p>d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;</p> <p>II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</p> <p>III. <u>El escrito que contenga las condiciones de trabajo</u> será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los <u>requisitos de validez</u> a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o <u>del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de</u></p>
--	---

<p><b>cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;</b></p> <p><b>IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país</b> donde deban prestarse los servicios; y</p> <p><b>V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito <u>que ésta hubiere determinado.</u></b></p> <p><b>Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:</b></p> <p><b>I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;</b></p> <p><b>II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;</b></p> <p><b>III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;</b></p> <p><b>IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y</b></p> <p><b>V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.</b></p>	<p><u>México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;</u></p> <p>IV. El escrito <u>deberá ser visado por el Cónsul de la Nación</u> donde deban prestarse los servicios; y</p> <p>V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.</p>
---	---

<p><b>Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:</b></p> <p><b>I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;</b></p> <p><b>II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:</b></p> <p><b>a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y</b></p> <p><b>b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;</b></p> <p><b>III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.</b></p> <p><b>En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.</b></p> <p><b>La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.</b></p>	
---	--

### Datos Relevantes

En materia de relaciones individuales de trabajo destacan las siguientes reformas:

- Sobre trabajo de menores se **prohíbe el trabajo de los menores de 14 años**, a los cuales sólo se les permitirá trabajar dentro del **círculo familiar, definiendo** como tal, a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.  
 En el mismo tópico, se regula que de **encontrarse a un menor de 14 años trabajando fuera del círculo familiar**, la Inspección del Trabajo cesará de inmediato sus labores, el patrón se hará acreedor a **prisión de 1 a 4 años, y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general**. Además, de no haber el menor, devengado el salario correspondiente a un trabajador que preste los mismos servicios que él venía desempeñando, el patrón deberá resarcirle las diferencias.
- Con relación a las condiciones de trabajo que deben constar por escrito en el **contrato de trabajo**, se incorporan:
  - La Clave Única de Registro de Población;
  - El Registro Federal de Contribuyentes, y
  - La modalidad bajo la cual se llevará a cabo la relación de trabajo, dado que se incorporan **nuevas formas de contratación** como la capacitación inicial, por temporada, o periodo a prueba.
- Respecto al trabajo de los mexicanos contratados en territorio nacional bajo la Ley Federal del Trabajo, para desempeñarse en el extranjero se establecen nuevas disposiciones, entre las que sobresalen:

Con relación a las condiciones de trabajo que deberán constar por escrito en el contrato de trabajo, se observa que únicamente con las nuevas disposiciones se les otorgarán a los trabajadores contratados en México con el objeto de trabajar en el extranjero, sólo tres: la correspondiente a las prestaciones de **atención médica**, la de **vivienda** y los **gastos de repatriación**, quedando en comparación con las señaladas por la Ley Federal de Trabajo anterior grandes diferencias que se observan en el siguiente cuadro:

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
Serán por cuenta exclusiva del patrón GASTOS de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repatriación.</li> </ul>	Serán por cuenta exclusiva del patrón GASTOS de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transporte;</li> <li>• Repatriación;</li> <li>• Traslado hasta el lugar de origen;</li> <li>• Alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y</li> <li>• Todos los que se originen por el paso de las fronteras y por cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante.</li> </ul> Además, el trabajador <b>percibirá íntegro el salario</b> que le corresponda, <b>sin</b> que pueda <b>descontarse cantidad alguna por esos conceptos</b> .

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Atención médica</b> para el trabajador y su familia.</li> </ul>	El trabajador tendrá derecho a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prestaciones</b> que otorguen las instituciones de <b>seguridad y previsión social</b> a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios.</li> <li>• Derecho a ser <b>indemnizado por los riesgos de trabajo</b> con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vivienda decorosa e higiénica</b>, mediante arrendamiento o cualquier otra forma.</li> </ul>	Derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vivienda decorosa e higiénica.</b></li> </ul>
<p><b>Derecho a información</b> acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.</p>	- No se contempla.

- La Ley anterior estipulaba que para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas en el escrito que contenga las condiciones de trabajo se fijara el monto de una fianza o depósito, el cual se constituiría en el Banco de México o institución bancaria que se designara. Como se puede observar la Ley vigente continúa preservando la fijación de la fianza o depósito, sin embargo, **elimina la obligación de constituir la ante el Banco de México o institución bancaria** que fije la Junta de Conciliación y Arbitraje. Además, ésta se hará sólo en caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional.
- La anterior Ley contempla que el escrito que contiene las condiciones de trabajo debía ser visado por el Cónsul de la Nación donde se prestaran los servicios, al respecto las reformas señalan que ambas partes –trabajador y patrón– anexen al contrato de trabajo, la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del lugar donde se prestarán los servicios.
- Se **incorporan** nuevas disposiciones que salvaguarden los derechos de los trabajadores que sean reclutados en México con el objeto de prestar sus servicios en el extranjero a través de mecanismos acordados por el gobierno mexicano, estableciendo para ello las bases sobre tópicos como:
  - Condiciones de trabajo;
  - Trámites de otorgamiento de visa o permiso de trabajo;

- Condiciones para repatriación, vivienda, seguridad social y otras prestaciones;
  - Reclutamiento y selección (organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Servicio Nacional del Empleo en coordinación con las autoridades estatales y municipales); e
  - Información sobre autoridades consulares y diplomáticas mexicanas en el extranjero a donde pueda acudir el trabajador cuando considere que han sido violentados sus derechos, a fin de que pueda ejercitar la acción legal correspondiente.
- Asimismo, se contemplan las normas que observarán las agencias de colocación privadas que deberán estar autorizadas y debidamente registradas para el reclutamiento de trabajadores mexicanos que prestarán servicios en el extranjero.
  - Por último, las nuevas disposiciones determinan que la Inspección Federal del Trabajo será la autoridad encargada de vigilar que las agencias de colocación cumplan con las obligaciones que le marca la Ley.

## CAPÍTULO II

### Duración de las relaciones de trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 35.</b> Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, <b>por temporada</b> o por tiempo indeterminado <b>y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.</b> A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p><b>Artículo 39-A.</b> En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.</p> <p>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</p> <p>Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la</p>	<p><b>Artículo 35.-</b> Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>

**categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.**

**Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.**

**La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.**

**Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.**

**Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.**

**Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán**

<p>aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.</p> <p>Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.</p> <p>Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.</p>	
---	--

### Datos Relevantes

En materia de duración de las relaciones de trabajo individuales se **incorpora** la modalidad de relación de **trabajo por temporada** y en su caso las “submodalidades” a las que pueden estar sujetos los trabajadores son: el **periodo a prueba y la capacitación inicial**. Cabe señalar, que el periodo a prueba podrá darse en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando éstas excedan de 180 días. En el siguiente cuadro se señalan las principales características de una relación de trabajo por temporada y sus respectivas submodalidades:

**Por Temporada:**

Modalidad	Duración del Contrato	Finalidad	Derechos del Trabajador	Derechos del Patrón
<b>Por periodo a prueba:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>No excederá de 30 días</b> y este plazo aplica en caso de contrataciones por tiempo indeterminado o que excedan de 180 días.</li> <li>- <b>Se extenderá hasta 180 días</b> (para ambos casos) sólo cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o administrativos, o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</li> </ul>	<b>Verificar</b> que se <b>cumple</b> con los <b>requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo</b> que se solicita.	Disfrutar del salario, la garantía de seguridad social y prestaciones de la categoría o puesto que se desempeñe.	Dar por <b>terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad</b> , sino acredita el trabajador su competencia, bajo la condición de tomar en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, y</li> <li>- La naturaleza de la categoría o puesto.</li> </ul>
<b>Por capacitación inicial:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestación de servicios subordinados.</li> <li>- Bajo la dirección y mando del patrón.</li> <li>- <b>Hasta de 3 meses o hasta de 6 meses</b> sólo cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración de la empresa, o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.</li> </ul>	<b>Adquirir los conocimientos o habilidades</b> necesarios para la actividad para la que se vaya a ser contratado.	Disfrutar del salario, la garantía de seguridad social y prestaciones de la categoría o puesto que se desempeñe.	Dar por <b>terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad</b> , sino acredita el trabajador su competencia, bajo la condición de tomar en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, y</li> <li>- La naturaleza de la categoría o puesto.</li> </ul>

Cabe destacar que se define el concepto de **relación de trabajo para capacitación inicial**, como aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

Para ambos tipos la relación de trabajo —por capacitación inicial o periodo a prueba—, **se hará por escrito, garantizando la seguridad social del trabajador, serán improrrogables y no podrán aplicarse o repetirse** en la misma persona ni aplicarse dentro de la misma empresa o establecimiento al mismo trabajador simultánea o sucesivamente ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aún cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

Concluidos los periodos en caso **de subsistir la relación de trabajo se considerará por tiempo indeterminado**, y el tiempo de vigencia de éstos se considerará para el cálculo de antigüedad. Destacando sobre todo que en el caso de que le Patrón no esté conforme o de acuerdo con el trabajador, puede despedirlo después de ese tiempo sin tener ningún tipo de responsabilidad por ello.

**Por tiempo indeterminado:**

Para el caso de la duración de las relaciones individuales de trabajo por tiempo indeterminado encontramos:

Modalidad	Duración del Contrato	Derechos del Trabajador	Derechos del Patrón
<b>Discontinuo:</b>	Cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.	Los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.	--
<b>Continuo:</b>	Generalmente es el que se contrata.	-	--

**CAPÍTULO III**

**Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo**

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 42. ...</b></p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;</p> <p>VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y</p> <p><b>VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los</b></p>	<p><b>Artículo 42.-</b> Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:</p> <p>I. a V. ..</p> <p>VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de <u>Conciliación</u>, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y</p> <p>VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.</p>

<p>trabajadores contratados bajo esta modalidad.</p> <p><b>Artículo 42 Bis.</b> En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 43.</b> La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. <b>Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;</b></p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;</p> <p>IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; <b>y</b></p> <p><b>V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.</b></p>	<p><b>Artículo 43.-</b> La suspensión surtirá efectos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;</p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; <b>y</b></p> <p>IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.</p>
--	---

## Datos Relevantes

Sobre la suspensión de efectos de las relaciones de trabajo, se establecen dos nuevas causales de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- La **conclusión de la temporada** en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, entendiéndose que podrán ser por periodo a prueba o por capacitación inicial.
- En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de **contingencia sanitaria** que implique la suspensión de las labores.

Además, se adiciona que en el caso de la conclusión de temporada la **suspensión surtirá efectos** desde la fecha de conclusión de la misma, hasta el inicio de la siguiente. Y tratándose de trabajadores que hayan quedado a disposición de autoridades judiciales y obtengan su libertad provisional, las nuevas disposiciones prevén que se presente a trabajar en los siguientes quince días a su liberación, siempre y cuando no se le siga un proceso por delitos intencionales en contra del patrón o compañeros del trabajo.

## CAPÍTULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 47. ...</b></p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, <b>o en contra de clientes y proveedores del patrón</b>, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales <b>o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona</b> en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XIII. ...</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p><b>XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y</b></p> <p>XV. ...</p> <p>El patrón que <b>despida a un trabajador deberá darle</b> aviso escrito <b>en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.</b></p> <p>El aviso deberá <b>entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de</b></p>	<p><b>Artículo 47.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XIII. ...</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; <u>y</u></p> <p>XV. ...</p> <p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p> <p><u>El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la</u></p>

<p><b>Conciliación y Arbitraje competente</b>, dentro de los cinco días hábiles siguientes, <b>en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.</b></p> <p><b>La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.</b></p> <p>La falta de aviso al trabajador <b>personalmente o por conducto de la Junta</b>, por sí sola <b>determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.</b></p> <p><b>Artículo 48.</b> El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, <b>a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.</b></p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos <b>computados</b> desde la fecha del despido hasta <b>por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</b></p> <p><b>Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.</b></p> <p><b>En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</b></p> <p><b>Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.</b></p>	<p><u>fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento</u> de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y <u>solicitando</u> su notificación al trabajador.</p> <p>La falta de aviso al trabajador <u>o a la Junta</u>, por sí sola <u>bastará para considerar que el despido fue injustificado.</u></p> <p><b>Artículo 48.-</b> El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta <u>que se cumplimente el laudo.</u></p>
--	--

<p><b>Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.</b></p> <p><b>Artículo 50. ...</b></p> <p>I. y II. ...</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y <b>el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.</b></p> <p><b>Artículo 51. ...</b></p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares <b>o cualquiera de sus representantes</b>, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, <b>hostigamiento y/o acoso sexual</b>, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a VIII. ...</p> <p><b>IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y</b></p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p><b>Artículo 50.-</b> Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos <u>desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.</u></p> <p><b>Artículo 51.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares <u>o su personal directivo o administrativo</u>, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a VIII. ...</p> <p>IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>
--	---

## Datos Relevantes

En materia de **rescisión de las relaciones de trabajo** se incorporan **nuevas causales:**

**Sin responsabilidad para el patrón:**

- Que el trabajador incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de **clientes y proveedores del patrón**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- Cometer **hostigamiento y/o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

**Sin responsabilidad para el trabajador:**

- Incurrir el patrón, sus familiares o **cualquiera de sus representantes** en **hostigamiento y/o acoso sexual** en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- Exigir la realización de **actos, conductas o comportamientos** que **menoscaben o atenten** contra la **dignidad del trabajador**.

Además, se establecen **nuevas reglas o procedimiento para dar aviso de la rescisión de la relación laboral:**

- **Aviso por escrito** del patrón al trabajador sobre su despido, estableciendo que el **contenido** deberá ser **claro**:

Texto vigente	Texto anterior
Obligación del patrón de dar aviso escrito <b>en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.</b>	Obligación del patrón de dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

- **Notificación de la Junta** (con la Ley en vigor **de manera personal**):

Texto vigente	Texto anterior
Obligación del patrón entregar el aviso al trabajador <b>de manera personal en el momento mismo del despido o,</b>	Sólo si el trabajador se negaba a recibir dicho aviso.
Comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes al despido.	El patrón contaba con un plazo de 5 días (siguientes a la fecha de la rescisión) para poner en conocimiento del hecho a la Junta respectiva, quien a su vez sería la encargada de notificar al trabajador.
Deberá proporcionarse <b>el último</b> domicilio que tenga registrado del trabajador <b>a fin de que se le notifique en forma personal.</b>	Proporcionar el domicilio que tenga registrado y <u>solicitar</u> la notificación.

- Se incorporan disposiciones en materia de **prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido**, la cual correrá a partir de que el trabajador haya recibido personalmente el aviso de rescisión.
- La **falta de aviso personal** determina la **separación no justificada y la nulidad del despido**: Al respecto se observa que a diferencia de las anteriores, las nuevas reglas prevén evitar dejar al trabajador en estado de indefensión frente al patrón, al determinar que las **notificaciones** que informen del despido deberán ser **de manera personal**, independientemente de que sea el patrón o la Junta de Conciliación y Arbitraje quien le notifique. Asimismo, se establece claramente que de no cumplirse con esa formalidad (notificación personal) se determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.
- **Salarios vencidos**: Particularmente cabe destacar que, se propone que el **pago de los salarios vencidos sólo sean computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses**, eliminándose de esa forma el tiempo indefinido que se desprendía del texto anterior, además se establece que si al término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los **intereses** que se generen sobre el **importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago**. Se prevé que en caso de muerte del trabajador, se dejen de computar los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.
- **Multas para evitar dilatar, obstaculizar o prolongar la sustanciación de un juicio o resolución laboral**:

Destacan en las nuevas disposiciones la imposición de una **multa de 100 a 1000** veces el salario mínimo general, a los **abogados, litigantes o representantes** que promuevan actuaciones **con el fin de dilatar, obstaculizar o prolongar la sustanciación de un juicio o resolución laboral**. Asimismo, se contempla aplicar una **sanción** consistente en la **suspensión hasta por 90 días sin pago de salario y destitución del cargo en caso de reincidencia**, cuando la dilación sea producto de **omisiones o conductas irregulares por parte de servidores públicos**, pudiéndoseles fincar responsabilidades por la comisión de delitos contra la administración de justicia.

**TÍTULO TERCERO**  
**Condiciones de Trabajo**  
**CAPÍTULO I**  
**Disposiciones generales**

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 56.</b> Las condiciones de trabajo <b>basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres</b> en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales <b>para trabajos iguales</b>, sin que puedan establecerse diferencias <b>y/o exclusiones</b> por motivo de <b>origen étnico</b> o nacionalidad, sexo, <b>género</b>, edad, <b>discapacidad</b>, <b>condición social</b>, <b>condiciones de salud</b>, <b>religión</b>, <b>opiniones</b>, <b>preferencias sexuales</b>, <b>condiciones de embarazo</b>, <b>responsabilidades familiares o estado civil</b>, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p><b>Artículo 56 Bis.- Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.</b></p> <p><b>Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.</b></p>	<p><b>Artículo 56.-</b> Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de <b>raza</b>, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p>

**Datos Relevantes**

En cuanto a las disposiciones generales en materia de condiciones de trabajo a diferencia de la Ley anterior, ahora se establece como **base** de éstas el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y que deberán ser iguales para trabajos iguales, además:

- Se incluyen de manera expresa las prácticas o condiciones que pueden considerarse como discriminatorias y causas de desigualdad y exclusión laboral tales como el origen étnico, el género, las preferencias sexuales, la discapacidad, condición social, condiciones de salud o embarazo, religión, opiniones, responsabilidades o estado civil.

Por otro lado, es de destacarse la incorporación de la figura de las **labores o tareas conexas o complementarias**, las cuales se establecen en los siguientes términos:

- Deber de los trabajadores, desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a la labor principal, con el derecho a **recibir la compensación salarial correspondiente**.
- Dicha figura se define como aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

## CAPÍTULO V Salario

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 83. ...</b></p> <p>Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.</p> <p>...</p>	<p><b>Artículo 83.-</b> El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>...</p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de ...</p>

### Datos Relevantes

En materia de salario destaca la incorporación de la modalidad de **salario por unidad de tiempo**, y respecto al cual el patrón y el trabajador podrán **convenir**:

- El **monto** del mismo, bajo la condición de que se trate de **un salario remunerador**, y
- El **pago por cada hora de prestación de servicio**.

Condiciones que deberán llevarse a cabo, siempre y cuando **no se exceda la jornada máxima legal** y se **respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.**

Además, en el afán de que no se vea menoscabado el salario del trabajador, se dispone que el **ingreso** que perciban los trabajadores por esta modalidad, **en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.**

## **CAPÍTULO VI**

### **Salario Mínimo**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO ANTERIOR</b>
<p><b>Artículo 97. ...</b></p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por <b>el Instituto</b> a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.</p>	<p><b>Artículo 97.-</b> Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:</p> <p>I. a III..</p> <p>IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el <u>Fondo</u> a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.</p>

### **Datos Relevantes**

Toda vez que se **elimina** la disposición que hace referencia al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y se incorpora al **Instituto** del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, se adecua la redacción de la fracción IV del artículo 97 de la Ley en comento, con el objeto de evitar confusiones o vacíos jurídicos.

## **CAPÍTULO VII**

### **Normas protectoras y privilegios del salario**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO ANTERIOR</b>
<p><b>Artículo 101. ...</b></p> <p><b>Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los</b></p>	<p><b>Artículo 101.-</b> El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.</p>

<p><b>gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.</b></p> <p><b>Artículo 103 Bis.-</b> El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:</p> <p><b>I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado; y</b></p> <p><b>II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.</b></p> <p><b>Artículo 110. ...</b></p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Pago de pensiones alimenticias en favor de <b>acreedores alimentarios</b>, decretado por la autoridad competente.</p> <p><b>En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;</b></p> <p>VI. ...</p> <p>VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el <b>Instituto</b> a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.</p>	<p><b>Artículo 103 Bis.-</b> <u>El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.</u></p> <p><b>Artículo 110.-</b> Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Pago de pensiones alimenticias en favor <u>de la esposa, hijos, ascendientes y nietos</u>, decretado por la autoridad competente; y</p> <p>VI. ...</p> <p>VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el <u>Fondo</u> a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.</p>
--	--

## Datos Relevantes

En materia de salarios destacan nuevas modalidades o alternativas de **pago del salario**, estableciendo que se hará a **través de medios electrónicos** como el depósito en cuenta bancaria, tarjetas de débito, transferencias, etc., prácticas que de hecho ya se venían dando por lo que había la necesidad de regularlas, cubriendo de esta manera un vacío legal que se había detectado. Además, se deja expresamente establecido que los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Se **elimina** la facultad con la que cuenta el Ejecutivo Federal para reglamentar la forma y términos en que se establecerá el **fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores**, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar y para gestionar de otras instituciones, la concesión y garantía de créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores; toda vez que, **se sustituye** con el actual **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores** y al cual se le faculta para establecer las **bases para**:

- **Otorgar crédito** a los trabajadores, con las mejores condiciones de mercado; y
- **Facilitar el acceso** de los trabajadores a los **servicios financieros** que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.

Se prevé **proteger la pensión alimenticia** otorgada por un trabajador en favor de “acreedores alimentarios” - englobando en éste término a la esposa, hijos, ascendientes y nietos que manejaba la ley anterior-, para cuando éste deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, quedando como **obligación del patrón informar** tanto a los acreedores alimentarios como a la autoridad judicial de dicha circunstancia, estableciendo para ello un plazo de cinco días hábiles a partir de la terminación de la relación laboral.

## CAPÍTULO VIII

### Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 121. ...</b></p> <p>I. ...</p> <p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, <b>la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada</b></p>	<p><b>Artículo 121.-</b> El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p><u>Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;</u></p> <p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;</p>

<p>una de ellas;                  III. ...                  IV. ...  <b>Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.</b>  <b>Artículo 127. ...</b>                  I. a IV. ...  <b>IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;</b>                  V. a VII. ...</p>	<p>III. ...                  IV. ...    <b>Artículo 127.-</b> El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes                  I. a VII. ...</p>
--	--

**Datos Relevantes**

- Se establece como obligación de la Secretaría de Hacienda y crédito Público responder a los cuestionamientos que el sindicato o la mayoría de trabajadores de una empresa le formulen respecto a la declaración que le presente la misma. La respuesta a los cuestionamientos será por escrito y lo hará una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización.
- En el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se queda estipulado que los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación en las utilidades.

**TÍTULO CUARTO**

**Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones**

**CAPÍTULO I**

**Obligaciones de los patrones**

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 132. ...</b>                  I. a XV. ...                  XVI. Instalar <b>y operar</b> las fábricas, talleres, oficinas, <b>locales</b> y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, <b>de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y</b></p>	<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:                  I. a XV. ...                  XVI.- Instalar, <u>de acuerdo con los principios de seguridad e higiene</u>, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, <u>para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes</u></p>

<p><b>medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;</b></p> <p><b>XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;</b></p> <p><b>XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;</b></p> <p>XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos <b>y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;</b></p> <p>XIX. ...</p> <p><b>XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;</b></p> <p>XX. a XXIII. ...</p> <p><b>XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;</b></p> <p>XXIV. a XXV. ...</p> <p>XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al <b>Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores</b>. Esta obligación</p>	<p><u>excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;</u></p> <p>XVII.- Cumplir <u>las disposiciones de seguridad e higiene</u> que fijen las leyes y los reglamentos <u>para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan,</u> para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; <u>debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;</u></p> <p>XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos <u>e instructivos de seguridad e higiene;</u></p> <p>XIX. ...</p> <p>XX. a XXIII. ...</p> <p>XXIV. a XXV. ...</p> <p>XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al <u>Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores</u>. Esta obligación no convierte al patrón en</p>
---	---

<p>no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;</p> <p><b>XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;</b></p> <p>XXVII. ...</p> <p><b>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y</b></p> <p>XXVIII. ...</p> <p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de <b>origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</b></p> <p>II. a IV ...</p> <p>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, <b>impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;</b></p> <p>VI. a IX. ...</p> <p>X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;</p> <p>XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;</p> <p><b>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</b></p> <p><b>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</b></p> <p><b>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y</b></p> <p><b>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por</b></p>	<p>deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.</p> <p>XXVII. ...</p> <p>XXVIII. ...</p> <p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p> <p>II. a IV. ...</p> <p>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</p> <p>VI. a IX. ...</p> <p>X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y</p> <p>XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>
--	---

<b>cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</b>	
--	--

### Datos Relevantes

Se establecen nuevas obligaciones para los patrones entre las que destacan:

- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo **las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**, así como el **texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo** que rijan en la empresa; asimismo, se deberá **difundir entre los trabajadores información** sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.  
Por otro lado, se observa que se eliminan las disposiciones de la Ley anterior que estipulaban expresamente la obligación de los patrones de adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedieran los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidieran las autoridades competentes, debiendo modificar, para ello, las instalaciones en los términos que se señalara.
- **Contar** en los centros de trabajo, **con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad**, sin embargo, es destacarse que **sólo se prevé esta obligación** para los centros de trabajo que **tengan más de 50 trabajadores**, en ese sentido se observa una omisión discriminatoria al dejar a las personas con discapacidad fuera del alcance de contar con instalaciones adecuadas en los establecimiento de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajadores.
- Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las **pensiones alimenticias**.
- Cumplir con las disposiciones que en caso de **emergencia sanitaria** fije la autoridad competente y proporcionar los elementos que se señalen para **prevenir enfermedades** en caso de **declaratoria de contingencia sanitaria**.
- Enterar de los descuentos al salario al **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores**.
- **Afiliar el centro de trabajo** al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, **para que los trabajadores sean sujetos de los créditos** que otorga éste.
- Es de destacarse la obligación de **otorgar permiso de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y en el caso de la adopción de un infante**.

Se establecen nuevas **prohibiciones para los patrones** y se incorpora también a los representantes:

- **Incorpora nuevos criterios que implican actos discriminatorios** que pueden llevar a negar a aceptar a un trabajador, tales como: **origen étnico o nacional, preferencias sexuales, género, religión, condición social, discapacidad, condiciones de salud, opiniones, estado civil** o cualquier otro que dé lugar a un acto discriminatorio;

- Realizar, permitir o tolerar actos de **hostigamiento y/o acoso sexual**;
- Exigir la **presentación de certificados médicos de no embarazo** para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y
- Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie **por estar embarazada**, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

## CAPÍTULO II

### Obligaciones de los trabajadores

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 134. ...</b>                      I. ...                      II. Observar <b>las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo</b>, así como las que indiquen los patrones para <b>su</b> seguridad y protección <b>personal</b>;                      III. a XIII. ...</p> <p><b>Artículo 135. ...</b>                      I. a VIII. ...                      IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;                      X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; <b>y</b>                      XI. <b>Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</b></p>	<p><b>Artículo 134.-</b> Son obligaciones de los trabajadores:                      I. ...                      II.- Observar <u>las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes</u> y las que indiquen los patrones para <u>la</u> seguridad y protección personal <u>de los trabajadores</u>;</p> <p>III. a XIII. ...</p> <p><b>Artículo 135.-</b> Queda prohibido a los trabajadores:                      I. a VIII. ...                      IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; <u>y</u>                      X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.</p>

### Datos Relevantes

En materia de **obligaciones de los trabajadores**: Las reformas establecen específicamente que los trabajadores deberán observar las **disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.**

En materia de **prohibiciones de los trabajadores**: Se incorpora como prohibición de los trabajadores, **acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.**

**CAPÍTULO III BIS**  
**De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores**

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo III BIS</b>  <b>De la <u>Productividad, Formación</u> y Capacitación de los Trabajadores</b></p> <p><b>Artículo 153-A.</b> Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, <b>su competencia laboral</b> y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o <b>la mayoría de</b> sus trabajadores.</p> <p>Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al <b>párrafo</b> anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.</p> <p>Las instituciones, escuelas <b>u organismos especializados, así como los instructores independientes</b> que deseen impartir <b>formación</b>, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, <b>así como los programas para elevar la productividad de la empresa</b>, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.</p> <p>La capacitación o adiestramiento a que se refiere <b>este artículo y demás relativos</b>, deberá impartirse al trabajador durante las horas</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III BIS</b>  <b>De la capacitación y <u>adiestramiento</u> de los trabajadores</b></p> <p><b>Artículo 153-A.-</b> <u>Todo trabajador tiene el derecho a que</u> su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores <u>y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</u></p> <p><b>Artículo 153-B.-</b> Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al <u>artículo</u> anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan <u>y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.</u></p> <p><b>Artículo 153-C.-</b> Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p><b>Artículo 153-D.-</b> Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento <b>de los trabajadores</b>, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.</p> <p><b>Artículo 153-E.-</b> La capacitación o adiestramiento a que se refiere <u>el</u></p>

<p>de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.</p> <p><b>Artículo 153-B.</b> La capacitación tendrá por objeto <b>preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.</b></p> <p><b>Artículo 153-C.</b> El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información <b>para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;</b></p> <p><b>II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;</b></p> <p>III. Incrementar la productividad; y</p> <p>IV. En general mejorar <b>el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.</b></p> <p><b>Artículo 153-D.</b> Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:</p> <p>I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;</p> <p>II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y</p> <p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud <b>o de competencia laboral</b> que sean requeridos.</p>	<p><u>artículo 153-A</u>, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.</p> <p><b>Artículo 153-F.-</b> La capacitación <u>y el adiestramiento</u> deberán tener por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador <u>en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;</u></p> <p>II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;</p> <p>III. Prevenir riesgos de trabajo;</p> <p>IV. Incrementar la productividad; y,</p> <p>V. En general, mejorar <u>las aptitudes</u> del trabajador.</p> <p><b>Artículo 153-G.-</b> Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.</p> <p><b>Artículo 153-H.-</b> Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:</p> <p>I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;</p> <p>II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,</p> <p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud</p>
---	---

<p><b>Artículo 153-E.</b> En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y <b>Productividad</b>, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:</p> <p>I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;</p> <p>II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;</p> <p>III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;</p> <p>IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y</p> <p>V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.</p> <p>Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.</p> <p><b>Artículo 153-F.</b> Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y <b>Productividad</b> se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.</p> <p><b>Artículo 153-F Bis.</b> Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la</p>	<p>que sean requeridos.</p> <p><b>Artículo 153-I.-</b> <u>En cada empresa</u> se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.</p> <p><b>Artículo 153-J.-</b> Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación <u>patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.</u></p>
--	---

<p><b>Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.</b></p> <p><b>Artículo 153-G.</b> El registro de que trata el <b>tercer párrafo del artículo 153-A</b> se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:</p> <p>I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;</p> <p>II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y</p> <p>III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.</p> <p>El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.</p> <p>En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.</p> <p><b>Artículo 153-H.</b> Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:</p> <p>I. Referirse a periodos no mayores de <b>dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B;</b></p> <p>II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;</p> <p>III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;</p> <p>IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y</p> <p>V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.</p>	<p><b>Artículo 153-P.-</b> El registro de que trata el <b>artículo 153-C</b> se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:</p> <p>I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;</p> <p>II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y</p> <p>III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.</p> <p>El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.</p> <p>En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.</p> <p><b>Artículo 153-Q.-</b> Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>I. Referirse a periodos no mayores de <u>cuatro años;</u></p> <p>II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;</p> <p>III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;</p> <p>IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;</p> <p><u>V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,</u></p>
---	---

**Artículo 153-I. Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.**

**Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.**

**Artículo 153-J. Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:**

**I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad;**

**II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo;**

**III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad;**

**IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad;**

**V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;**

**VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;**

**VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los**

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el **Diario Oficial de la Federación**.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

<p>programas;</p> <p>VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;</p> <p>IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y</p> <p>X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.</p> <p>Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional.</p> <p><b>Artículo 153-K.</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.</p> <p>El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que enseguida se enumeran:</p> <p>I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa en función de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;</p> <p>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios;</p>	<p><b>Artículo 153-K.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores <u>libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades</u>, para constituir <u>Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades</u>, los cuales tendrán el carácter de <u>órganos auxiliares de la propia Secretaría</u>.</p> <p><u>Estos Comités tendrán facultades para:</u></p> <p>I. <u>Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;</u></p> <p>II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o <u>actividades correspondientes;</u></p>
--	--

<p><b>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad en función de las mejores prácticas y en correspondencia con el nivel de desarrollo de las empresas;</b></p> <p>IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento <b>que permitan elevar la productividad;</b></p> <p><b>V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad;</b></p> <p>VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;</p> <p><b>VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada;</b></p> <p>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto;</p> <p><b>IX. Elaborar e implementar los programas a que hace referencia el artículo anterior;</b></p> <p><b>X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;</b></p> <p><b>XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad; y</b></p> <p><b>XII. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.</b></p> <p><b>Artículo 153-L. El Titular del Ejecutivo Federal</b> fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la <b>Comisión Nacional de Productividad</b>, así como las relativas a su organización y funcionamiento. <b>Sujetándose a los principios de representatividad e inclusión en su integración.</b></p> <p><b>En la toma de decisiones de la Comisión Nacional de Productividad se privilegiará el consenso.</b></p> <p><b>Artículo 153-N. Para su funcionamiento la Comisión Nacional de Productividad establecerá subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales y regionales.</b></p>	<p><u>III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;</u></p> <p>IV. Formular recomendaciones <u>específicas</u> de planes y programas de capacitación y adiestramiento;</p> <p>V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; <u>y.</u></p> <p>VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p> <p><b>Artículo 153-L.-</b> La <u>Secretaría del Trabajo y Previsión Social</u> fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los <u>Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento</u>, así como las relativas a su organización y funcionamiento.</p> <p><b>Artículo 153-N.-</b> Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar</p>
---	---



**Artículo 153-R.** (Se deroga).

**Artículo 153-S.** Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación **de conservar a disposición** de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, **en los términos del artículo 153-N**, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

**Artículo 153-U.** Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha **capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.**

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de **competencias o** de habilidades laborales.

**Artículo 153-V.** La constancia de **competencias o** de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

...

...

(Se deroga).

**Artículo 153-R.-** Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

**Artículo 153-S.-** Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

**Artículo 153-U.-** Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

**Artículo 153-V.-** La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

...

..

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con

	el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.
--	---

### Datos Relevantes

Lo primero que cabe destacar es que cambia la denominación del Capítulo III Bis:

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
De la <b>Productividad, Formación y</b> Capacitación de los Trabajadores	De la Capacitación y <u>Adiestramiento</u> de los Trabajadores

Además de la denominación del Capítulo, a continuación se señalan algunos de los cambios más sobresalientes:

- Se observa que los artículos 153-A al 153-E de la Ley anterior, pasan a formar parte del artículo 153-A de la nueva Ley, dándoles nuevo contenido a los otros artículos;
- En el caso del artículo 153 f de la Ley anterior pasa a conformar parte del artículo 153-B y 153-C; el artículo 153 H de la Ley anterior conforma el artículo 153-D de la nueva Ley, el 153-J, pasa a ser el 153-F; el 153-G, pasa a ser el 153-P; el 153-Q, pasa a ser parte del 153-H del texto vigente;
- Se establece expresamente como **obligación de los patrones** proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento;
- Se prevé que una de las **finalidades de la capacitación y el adiestramiento** sea **eleva su competencia laboral**. Se estipula que en la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento haya la **participación de la mayoría de los trabajadores**; y
- Se prevé que los **organismos especializados y los instructores independientes** que deseen impartir **formación**, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo **cumplir los requisitos** que para ello establece el texto vigente.

La Ley anterior señalaba para la capacitación y adiestramiento el mismo objeto, la Ley vigente establece un objeto diferente para cada una de estas actividades:

Objeto de la Capacitación	Objeto del Adiestramiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.</li> <li>- Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar nuevas tecnologías en sus actividades;</li> <li>II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros en el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;</li> <li>III. Incrementar la productividad; y</li> <li>IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.</li> </ul>

Cabe señalar que, el objeto del adiestramiento tiene algunas coincidencias con respecto a lo señalado en la Ley anterior como el incrementar la productividad; el actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades para la aplicación de nuevas tecnologías y la prevención de los riesgos de trabajo.

Se incorpora como obligación de los trabajadores, presentar exámenes de evaluación sobre competencia laboral. La Ley anterior contemplaba la constitución de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento independientemente del número de trabajadores que conformaran la empresa; el texto vigente dadas las nuevas modalidades que incorpora, establece la constitución de **Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**, siempre y cuando la empresa cuente **con más de 50 trabajadores**. Algunas de las funciones que deberán desempeñar estas nuevas comisiones son:

- **Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, atendiendo a las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual; y**
  - **Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.**
- Para el caso de los **centros de trabajo que cuentan con hasta 50 trabajadores** como es el caso de las micro y pequeñas empresas, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la encargada de incentivar su productividad dotándolas de programas elaborados para tal fin. En ese sentido se establece en la nueva Ley el **objeto de los programas** que deberán elaborar las empresas (incluidas las que se vienen comentando) para elevar su productividad, destacando entre los puntos del mismo los siguientes:

- Diagnosticar objetivamente la situación de las empresas en materia de productividad;
- Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad;
- Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene; y
- Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia.

Además, dichos programas podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional.

- A diferencia de la ley anterior en donde se contemplaban dos plazos uno de 15 días para las empresas donde rigiera un contrato colectivo de trabajo y de 60 días para donde no aplicara éste, las nuevas disposiciones señalan que los planes y programas de capacitación se elaborarán dentro de los 60 días hábiles siguientes a que inicien sus labores los centros de trabajo, sin hacer distinción alguna, eliminando algunos requisitos que se tenían que cumplir entre ellos están especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
- Se **reduce el periodo de duración de los planes y programas** de capacitación y adiestramiento **de 4 a 2 años**, salvo cuando se trate de educación básica, media y superior.
- Se incorpora la **definición de productividad** entendiéndola como el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.
- Sobre este tópico, se otorgan facultades a patrones y trabajadores para que **establezcan los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad**, a estos acuerdos también concurrirán gobiernos y academia.
- Se sustituyen a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por los Comités Nacionales de **Productividad** y Capacitación, estableciéndose algunas nuevas facultades para ellos encaminadas todas ellas al mejoramiento de la competitividad y productividad de los trabajadores.

- En materia de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, la Ley anterior otorgaba facultades para ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ahora el nuevo texto otorga ésta facultad al Ejecutivo Federal quien será encargado de fijar las bases para ello.
- Por último, se prevé que el trabajador que se niegue a recibir capacitación, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, estará obligado a acreditar documentalmente dicha capacidad **mediante el correspondiente certificado de competencia laboral.**

**CAPÍTULO IV**  
**Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso**

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 154.</b> Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, <b>a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo</b> y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 157.</b> El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios <b>e intereses, en su caso,</b> a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.</p> <p><b>Artículo 159.</b> Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador <b>que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.</b></p>	<p><b>Artículo 154.-</b> Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>....</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 157.-</b> El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.</p> <p><b>Artículo 159.-</b> Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos <u>escalafonariamente,</u> por el trabajador <u>de</u> la categoría inmediata inferior, <u>del respectivo oficio o profesión.</u>  <u>Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor</u></p>

	<p><u>antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.</u></p> <p><u>Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.</u></p> <p><u>Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.</u></p> <p><u>En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.</u></p>
--	---

## Datos Relevantes

Se establece que en materia de derechos, antigüedad y preferencias:

- Los patrones estarán **obligados** a preferir para desempeñar un determinado puesto o actividad, además de los trabajadores que ya señala la Ley, a **los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo.**
- Se **eliminó el ascenso por antigüedad** y ahora se llevará a cabo con base en la **productividad del trabajador.**
- Se **eliminó el mecanismo de ascenso** a través de **escalafón** para la ocupación de vacantes definitivas, provisionales con duración mayor a treinta días y para los puestos de nueva creación, y se establece que se **cubran por los trabajadores que acrediten mayor productividad, si son aptos para el puesto.**
- La **capacitación y aptitud** se **acreditarán** con la **certificación de competencia laboral** correspondiente.
- En igualdad de condiciones deberá preferirse en ese orden al de mayor capacitación o mayor aptitud; al más asiduo y puntual y en igualdad de circunstancias al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo.
- **Se elimina** la preferencia para la **obtención de un puesto por tener** el trabajador **a su cargo una familia.**

**TÍTULO QUINTO**  
**Trabajo de las Mujeres**

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 168.</b> En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.</p> <p>Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 170.</b> ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. <b>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</b></p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p><b>II Bis.</b> En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia <b>hasta por el término máximo de seis</b></p>	<p><b>Artículo 168.-</b> (Se deroga).</p> <p><b>Artículo 170.-</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I.</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día,</p>

<p><b>meses</b>, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, <b>o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</b>                  V. a VII. ...</p>	<p>de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;                   V. a VII. ...</p>
---	--

### Datos Relevantes

En materia de derechos laborales de las mujeres se prevé:

- Proteger a las mujeres en periodo de gestación o lactancia, **prohibiendo utilizar el trabajo** de éstas en caso de **declaratoria de contingencia sanitaria** emitida por la autoridad competente, dejando expresamente establecido que **no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.**
- Se otorga a las madres trabajadoras el derecho a **transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo**, lo que se hará a solicitud expresa de la misma, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión de éste y la naturaleza del trabajo que desempeñe. Para el caso de autorización de médicos particulares se establecen los requisitos que deberá cubrir dicha autorización.
- Se fija como duración del periodo de lactancia un término máximo hasta de seis meses, y se da la posibilidad de que **previo convenio con el patrón se reduzca en una hora la jornada de trabajo** para dicho periodo.
- Además, se prevé que para el caso de que los hijos nazcan con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso se otorgue hasta por ocho semanas posteriores al parto, observándose que para hacer valer este derecho se deberá presentar el certificado médico correspondiente.

### TÍTULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 173.- El trabajo de los menores</b> queda sujeto a vigilancia y protección especiales de <b>las autoridades del trabajo tanto federales como locales.</b>  <b>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación</b></p>	<p><b>Artículo 173.-</b> <u>El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis</u> queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la <u>Inspección del Trabajo.</u></p>

**con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.**

**Artículo 174.-** Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, **independientemente de contar con la autorización de Ley para trabajar**, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen **las autoridades laborales correspondientes**. Sin **estos requisitos**, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

**Artículo 175.-** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;

II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, **cantinas o tabernas y centros de vicio**;

III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y

IV. En labores peligrosas o insalubres que, **por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.**

**En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.**

**Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.**

**Artículo 175 Bis.-** Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación

**Artículo 174.-** Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

**Artículo 175.-** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

d) Trabajos subterráneos o submarinos.

e) Labores peligrosas o insalubres.

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

<p>artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:</p> <p>a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;</p> <p>b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y</p> <p>c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de catorce y menor de dieciséis años.</p> <p><b>Artículo 176.</b> Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán como labores peligrosas o insalubres, las siguientes:</p> <p><b>A.</b> Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen:</p> <p><b>I. Exposición a:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.</li><li>2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.</li><li>3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.</li><li>4. Fauna peligrosa o flora nociva.</li></ol> <p><b>II. Labores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.</li><li>2. En altura o espacios confinados.</li><li>3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.</li></ol>	<p><b>Artículo 176.-</b> Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.</p> <p>Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.</p>
--	---

- |  |  |
|--|--|
| <p>4. De soldadura y corte.</p> <p>5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.</p> <p>6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).</p> <p>7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.</p> <p>8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.</p> <p>9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.</p> <p>10. Productivas de la industria tabacalera.</p> <p>11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.</p> <p>12. En obras de construcción.</p> <p>13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.</p> <p>14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.</p> <p>15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.</p> <p>16. En buques.</p> <p>17. Submarinas y subterráneas.</p> <p>18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.</p> <p>III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.</p> <p>IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.</p> <p>V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.</p> <p>VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.</p> |  |
|--|--|

<p><b>VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.</b> <b>B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen:</b> <b>I. Trabajos nocturnos industriales.</b> <b>II. Exposición a:</b> <b>a. Fauna peligrosa o flora nociva.</b> <b>b. Radiaciones ionizantes.</b> <b>III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.</b> <b>IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.</b> <b>V. Trabajos en minas.</b></p>	
---	--

### Datos Relevantes

Es de destacar las nuevas disposiciones con relación al trabajo de menores y su protección, observando lo siguiente:

- Anteriormente la Ley establecía que la Inspección del Trabajo sería la autoridad encargada de vigilar y proteger de manera especial el trabajo de los menores mayores de 14 años de edad y menores de 16, la Ley vigente otorga en general tanto a las autoridades federales como a las locales dicha competencia, previendo proteger el trabajo de menores independientemente del rango de edad. Además, se le encomienda a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social coordinarse con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, para **desarrollar programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.**
- Surge una nueva recomposición de los artículos 175 y 176, el primer artículo mencionado del texto anterior establece los supuestos bajo los cuales queda prohibido el trabajo para menores de 16 años y para menores de 18 años y el artículo 176 define lo que deberá entenderse por labores peligrosas o insalubres. En ese sentido, las nuevas disposiciones establecen los supuestos generales que prohíben el trabajo de menores e incorporan la definición de labores peligrosas e insalubres en el artículo 175.
- Se adicionó el artículo 175 bis a través del cual se regulan las actividades de los menores de 14 años, relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, las cuales no se considerarán trabajo si son llevadas

a cabo bajo la supervisión cuidado y responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad. Además, estas actividades no podrán interferir con la educación, esparcimiento y recreación del menor; no le implicarán riesgo en su integridad y salud, y las contraprestaciones que reciba nunca podrán ser menores a las que por concepto de salario se le otorgue a un mayor de 14 y menor de 16 años.

- Por último, el artículo 176 ofrece un **catálogo** de lo que deberá considerarse como **labores peligrosas o insalubres**; dividiéndolo en dos apartados uno para menores de catorce a dieciséis años de edad y otro para menores de dieciocho años de edad, para los primeros de éstos además, se clasifican las labores en aquellas en que se les expone a ciertas circunstancias, labores en determinadas materias o ramas o el esfuerzo que impliquen, siendo éste moderado o pesado, entre otras cuestiones.

**TÍTULO SEXTO**  
**Trabajos Especiales**  
**CAPÍTULO VIII**  
**Trabajadores del campo**

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 279.</b> Trabajadores del campo son los que ejecutan <b>las labores propias de las explotaciones</b> agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón.</p> <p>...</p> <p><b>Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales.</b></p> <p><b>Artículo 279 Bis.-</b> Trabajador eventual del campo es aquél que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.</p> <p><b>Artículo 279 Ter.-</b> Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos</p>	<p><b>Artículo 279.-</b> Trabajadores del campo son los que ejecutan <u>los trabajos propios y habituales</u> de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.</p> <p><u>Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.</u></p>

para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón.

No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

**Artículo 280.-** El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente.

El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello.

Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho, y deberá entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados.

**Artículo 282.-** Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta Ley.

**Artículo 283.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. ...

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos **que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo**, para la cría de animales de corral;

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;

**Artículo 280.-** Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

**Artículo 282.-** Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.

**Artículo 283.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. ...

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;

<p><b>IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;</b></p> <p>V. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, <b>así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como</b> adiestrar personal que los preste;</p> <p>VI. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares <b>que los acompañen</b> asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;</p> <p>VII. Proporcionar gratuitamente <b>al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen</b> medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar <b>a los trabajadores que resulten incapacitados</b>, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. <b>Los trabajadores estacionales disfrutarán de esta prestación por el tiempo que dure la relación laboral. Los trabajadores estacionales también deberán contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno;</b></p> <p><b>VIII.</b> Permitir a los trabajadores dentro del predio:</p> <p>a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.</p> <p>b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las Leyes.</p> <p>c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.</p> <p>d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.</p> <p><b>IX.</b> Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores;</p> <p><b>X.</b> Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares. <b>El Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros. La Secretaría de Educación Pública, reconocerá los estudios que en un mismo ciclo escolar, realicen los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros tanto en sus lugares de origen como en sus centros</b></p>	<p>IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;</p> <p>V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;</p> <p>VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y</p> <p><u>VII.</u> Permitir a los trabajadores dentro del predio:</p> <p>a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.</p> <p>b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.</p> <p>c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.</p> <p>d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.</p> <p><u>e)</u> Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.</p> <p><u>f)</u> Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.</p>
--	---

<p>de trabajo;                  XI. Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón podrá emplear sus propios medios o pagar el servicio para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado;                  XII. Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; y                  XIII. Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.                  Artículo 284. ...                  I. y II. ...                  III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado a tal fin, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.</p>	<p>Artículo 284.- Queda prohibido a los patrones:                  I. a II. ...                  III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno.</p>
--	--

### Datos Relevantes

Con relación a los trabajadores del campo se observa lo siguiente:

En cuanto a la definición de trabajadores del campo se **cambian** algunos **términos** que se manejaban en la Ley anterior como **trabajos por labores y habituales por explotaciones**. Además, dentro de dichas labores **se incorporan a las acuícolas y a las mixtas** tratándose de las labores forestales.

Se **elimina** la disposición que establecía que los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirían por la Ley Federal del Trabajo.

Se **clasifica** a los trabajadores del campo en **permanentes, eventuales y estacionales**, incorporando la **definición** de éstos dos últimos y de donde se obtienen sus características:

Trabajadores del campo eventuales	Trabajadores del campo estacionales
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No es permanente ni estacional;</li> <li>- Desempeña actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- También se les denomina jornaleros;</li> <li>- Son contratados en determinadas épocas del año;</li> <li>- Las actividades que realizan van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su</li> </ul>

ocasionales en el medio rural; - Las actividades pueden ser por obra o tiempo determinado.	primera enajenación; - Las labores las puede desempeñar a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que afecten su estado natural; - Puede ser contratado por uno o más patrones durante un año y por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a 27 semanas por cada patrón.
---	---

Asimismo, se señala quiénes no serán considerados como trabajadores estacionales del campo.

Se **elimina** la figura del **trabajador de planta** y se **incorpora** la figura de **trabajador permanente**, el cual se presumirá como tal, cuando un trabajador estacional o eventual labore de forma continua por más de 27 semanas. En el caso de la Ley anterior se consideraba trabajador de planta al que laborara de forma continua por 3 meses o más al servicio de un patrón.

Se establecen como obligaciones del patrón las siguientes:

- **Llevar un registro especial** de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y **exhibirlo** ante las **autoridades del trabajo** cuando sea requerido para ello;
- **Pagar** al final de la estación o ciclo agrícola las **partes proporcionales** que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho;
- **Entregar** al final de la estación o ciclo agrícola una **constancia** a cada trabajador conteniendo los días laborados, y los salarios totales devengados.

Algunas otras nuevas obligaciones denominadas especiales, que deberá cumplir el patrón son:

- Proporcionar a los trabajadores **agua potable** durante la jornada de trabajo;
- Proporcionar de **forma gratuita, transporte cómodo y seguro** de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa;
- Utilizar los servicios de un **intérprete** cuando los trabajadores no hablen español;
- Brindar servicios de **guardería** a los hijos de los trabajadores;
- Otorgar un **seguro de vida** a los trabajadores estacionales para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno.

Con relación a las prohibiciones del patrón, la Ley anterior establecía que les estaba prohibido impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral en el predio contiguo a la habitación de éstos; al respecto las nuevas disposiciones establecen una salvedad al señalar que sólo se les prohibirá la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado para tal fin cuando éstos puedan perjudicar los cultivos o cualquier otra actividad.

Por otro lado se deja expresamente establecido que en materia de educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros será el Estado quien garantice éste servicio.

## **CAPÍTULO IX**

### **Agentes de comercio y otros semejantes**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO ANTERIOR</b>
<b>Artículo 285.-</b> Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.	<b>Artículo 285.-</b> Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

### **Datos Relevantes**

Cabe señalar que en este caso no se observa modificación alguna por lo que en materia de agentes de comercio y otros semejantes el texto vigente queda igual que el texto anterior.

## **CAPÍTULO XII**

### **Trabajo a domicilio**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO ANTERIOR</b>
<b>Artículo 311. ...</b>  <b>Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la</b>	<b>Artículo 311.-</b> Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

<p><b>comunicación.</b>                  Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>	<p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>
---	--

**Datos Relevantes**

..... Con la nueva Ley se incorpora para considerarse como **trabajo a domicilio** el que se realiza **a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.**

**CAPÍTULO XIII**  
**Trabajadores domésticos**

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 333.</b> Los trabajadores domésticos <b>que habitan en el hogar donde prestan sus servicios</b> deberán disfrutar <b>de un</b> descanso <b>mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</b></p> <p><b>Artículo 336.</b> Los trabajadores domésticos tienen derecho a un <b>descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.</b>  <b>Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.</b></p> <p><b>Artículo 337. ...</b>                      I. ...                      II. Proporcionar al trabajador <b>habitación cómoda e higiénica,</b> alimentación sana y <b>suficiente</b> y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y                      III. ...</p>	<p><b>Artículo 333.-</b> Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de <u>reposos suficientes para tomar sus alimentos</u> y de descanso durante la noche.</p> <p><b>Artículo 336.-</b> <u>Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.</u></p> <p><b>Artículo 337.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:                      I. ...                      II. Proporcionar al trabajador un <u>local cómodo e higiénico para dormir,</u> una alimentación sana y <u>satisfactoria</u> y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y                      III. ...</p>

## Datos Relevantes

Anteriormente en materia de trabajadores domésticos, la Ley contemplaba disposiciones encaminadas a otorgar a todos los trabajadores domésticos el derecho a disfrutar reposos suficientes para tomar sus alimentos y al descanso nocturno, sin embargo, en este caso, con la nueva Ley, la disposición de general pasa a ser particular, y puede ser considerada hasta excluyente toda vez que va dirigida **sólo a los trabajadores domésticos que habiten en el hogar**, de forma tal que deja de lado a los trabajadores que no habitan en él para gozar de reposos para la toma de alimentos, concretamente se adiciona el derecho de descanso mínimo nocturno de 9 horas, y de 3 horas entre actividades matutinas y vespertinas, cabe señalar que no se determina claramente cuál es el criterio de tiempo.

Se prevé por disposición legal que descansen semanalmente día y medio por semana, preferiblemente en sábado y domingo, pudiendo juntar los medios días en periodos de dos semanas. Por último, se observa el cambio del término local por **habitación, la que tendrá por características ser cómoda e higiénica**, además, tratándose de la alimentación que deberá ser proporcionada al trabajador por el patrón, se cambia el término satisfactoria por **suficiente**.

**Ya no se contempla** lo señalado por el artículo 336 de la Ley anterior en cuanto a que deberán tomarse en consideración para la fijación de los salarios mínimos para los trabajadores domésticos las condiciones de las localidades en donde vayan a aplicarse.

## Capítulo de Nueva Creación

### TEXTO VIGENTE

#### Capítulo XIII Bis De Los Trabajadores en Minas

Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean, minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, mismas que, para los efectos de esta Ley, son consideradas centros de trabajo.

Artículo 343-B. Todo centro de trabajo debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón, en los términos que establezca la normatividad aplicable.

Artículo 343-C. Independientemente de las obligaciones que la presente Ley u otras disposiciones normativas le impongan, el patrón está obligado a:

- I. Facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer;**
  - II. Contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo;**
  - III. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;**
  - IV. Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento;**
  - V. Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí;**
  - VI. Establecer un sistema de supervisión y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad;**
  - VII. Implementar un registro y sistema que permita conocer con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta;**
  - VIII. Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y**
  - IX. No contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.**
- Los operadores de las concesiones que amparen los lotes mineros, en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Los operadores de las concesiones mineras serán subsidiariamente responsables, en caso de que ocurra un suceso en donde uno o más trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total, o la muerte, derivada de dicho suceso.**
- Artículo 343-D. Los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene confirme que:**
- I. No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.**
  - II. El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.**
  - III. Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo.**
- Cuando los trabajadores tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deberán retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia al patrón, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo.**
- Enterada la Inspección del Trabajo, por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.**
- En caso de que un patrón se niegue a recibir a la autoridad laboral, ésta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, Federal, Estatal o**

Municipal, según sea el caso, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo deberá notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros en los términos de la Ley de la materia.

Artículo 343-E. A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosamente o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes:

I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial.

II. Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.

## Datos Relevantes

Se incorpora a los trabajos especiales el **Capítulo XIII Bis** para regular específicamente a **los trabajadores en minas de carbón**, pues se destaca que dichas disposiciones serán **aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana**, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del procedimiento de explotación, se trate de tajos a cielo abierto, subterráneas, minas de arrastre, tiros inclinados y verticales así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal. Asimismo, se establece que **las minas serán consideradas los centros de trabajo**. Cabe señalar que en este nuevo apartado no queda de todo claro, si es que sólo se hace referencia a las minas de carbón, o en su caso da lugar a otros tipos de minas que existen en nuestro país.

Se establece como obligación de todo centro de trabajo (mina), contar con un sistema de gestión de seguridad y salud y con un responsable de su funcionamiento. Además de las **obligaciones de los patrones** ya establecidas en la Ley se proponen algunas otras específicamente para los patrones de este giro, entre las que destacan:

- **Instalaciones higiénicas para el aseo y alimentación** de los trabajadores;
- Contar con **planos y estudios del centro de trabajo** antes y después de la exploración y explotación del mismo;
- Establecer **sistemas de ventilación y fortificación**;
- Contar con **sistemas de vigilancia y control** en cada turno y frente de trabajo;
- **Conocer con precisión y tiempo real los nombres de todas las personas** que se encuentran en la mina y contar con su registro;

- **Suspender las actividades y disponer la evacuación** a un lugar seguro en caso de riesgo inminente;
- **No contratar menores de 18 años**; y
- **Informar** a los trabajadores de los **riesgos y peligros** que implican las actividades a desarrollar, incluso para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables.

Se establecen los **supuestos** jurídicos **bajo los cuales** los trabajadores **podrán negarse a prestar sus servicios** como no contar con la capacitación, adiestramiento y el equipo necesarios para desempeñar sus servicios o cuando hayan detectado riesgo inminente que ponga en peligro su vida, integridad física y la salud. Sin embargo ésta negación se dará siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene lo confirme.

Se establecen diversas **normas a seguir para el caso de riesgos inminentes** tales como retirarse los trabajadores de la zona de riesgo dando aviso al patrón o informar a las autoridades competentes (Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo). En el caso de ésta última, deberá constatar el riesgo y dictar las medidas correctivas o preventivas necesarias. Se prevé que las medidas consistan en suspensión total o parcial de las actividades de la mina e incluso la restricción de acceso a los trabajadores.

Por último, en materia de **sanciones** se establecen las penas a las que podrán hacerse acreedores los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros que de manera dolosa o negligente omitan tomar las medidas de seguridad previstas en normas o identificadas en dictámenes previos, las cuales consisten en **multa** de 2000 y 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal **cuando** por el **riesgo se genere en uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial o total** respectivamente.

## CAPÍTULO XVI

### Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<b>Artículo 353-A. ...</b> I. ... II. Unidad Médica Receptora de Residentes: El establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de la <b>Ley General de Salud</b> , exige la especialización de los profesionales de la medicina; y III. ...	<b>Artículo 353-A.-</b> Para los efectos de este Capítulo, se entiende por: I. ... II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina; III. ...

### Datos Relevantes

Se actualiza la denominación de los ordenamientos en materia de salud, a los cuales hace alusión el texto laboral, remitiendo así a la legislación de carácter federal.

### CAPÍTULO XVII

#### Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 353-S.</b> En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.</p>	<p><b>Artículo 353-S.-</b> En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.</p>

### Datos Relevantes

- Se suprime a las Juntas de Conciliación Permanente.

### TÍTULO SEPTIMO

#### Relaciones Colectivas de Trabajo

### CAPÍTULO II

#### Sindicatos, federaciones y confederaciones

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 357. ...</b>  <b>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.</b>  <b>Artículo 364 Bis.</b> En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.  <b>Artículo 365 Bis.</b> Las autoridades a que se refiere el artículo</p>	<p><b>Artículo 357.-</b> Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p>

<p>anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</p> <p>El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.</p> <p>Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:</p> <p>I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.</p> <p>La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.</p> <p><b>Artículo 366.</b> ... I. y II. ... III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. ...</p> <p>Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días <b>naturales</b>, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p> <p><b>Artículo 371.</b> Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. a VIII. ... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de</p>	<p><b>Artículo 366.-</b> El registro podrá negarse únicamente: I. a II. ... III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo <u>anterior</u>. ...</p> <p>Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p> <p><b>Artículo 371.-</b> Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. a VIII. ... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus</p>
---	--

<p>miembros, <b>salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;</b> X. a XII. ... XIII. Época de presentación de cuentas <b>y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.</b> <b>Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.</b> XIV. y XV. ... <b>Artículo 373.</b> La directiva de los sindicatos, <b>en los términos que establezcan sus estatutos,</b> deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. <b>La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.</b> <b>La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.</b> <b>En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.</b> <b>En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.</b> <b>De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.</b> <b>El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.</b> <b>Artículo 377. ...</b></p>	<p>miembros;  X. a XII. ... XIII. Epoca de presentación de cuentas;  XIV. a XV... <b>Artículo 373.-</b> La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.  <b>Artículo 377.-</b> Son obligaciones de los sindicatos:</p>
---	---

I. a III. ... Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.	I. a III. ...
---	---------------

## Datos Relevantes

En **materia sindical** destacan varios puntos, tales como:

- **Sancionar cualquier injerencia indebida en la constitución de los sindicatos** tanto de patrones como de trabajadores.
- Se determinan como **principios rectores** que deberán observar las autoridades encargadas de llevar a cabo el registro de los sindicatos los siguientes: **legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.**
- Se dará **publicidad de la información debidamente actualizada de los registros de los sindicatos** para consulta de cualquier persona, estableciendo como uno de los mecanismos de ésta los **sitios de Internet de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.** Se determina que **la actualización deberá hacerse cada tres meses.**
- Se establecen los **datos que como mínimo deberán contener los registros de los sindicatos.**
- Se establece que los estatutos del sindicato contendrán al igual que la Ley anterior el procedimiento para la **elección** de las directivas y el número de miembros, señalando que el **ejercicio del voto** se dará bajo las **modalidades que acuerde la asamblea general**, que en todos los casos será en **votación secreta pudiendo ser directa o indirecta.**
- Se señala que los **estatutos** de los sindicatos **contendrán** entre otros las **sanciones** a que se harán acreedores los directivos en caso de incumplimiento.
- Prevé que los sindicatos establezcan **instancias y procedimientos internos** para la **resolución de controversias entre los agremiados**, con motivo de la **gestión de los fondos sindicales.**
- En materia de **rendición de cuentas** destaca lo siguiente:
  - Se prevé que en la rendición de cuentas se **incluya la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes y su destino.**

- Se otorga el derecho a los trabajadores de **solicitar en cualquier momento información a la directiva sobre la administración del patrimonio del sindicato**. Pudiendo —de obtener una negativa para recibir la información, o encontrando irregularidades— solicitarlo a través de las instancias o procedimientos previstos en los estatutos o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Además, se estipula que el ejercicio de esta acción no implicará pérdida de derechos sindicales ni será causa de expulsión o separación del trabajador.
- Se prevé que **los sindicatos puedan cumplir algunas de sus obligaciones a través de medios electrónicos**, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

### CAPÍTULO III

#### Contrato colectivo de trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p>Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</p> <p>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Artículo 395. ... (Se deroga).</p>	<p>Artículo 395.- En el contrato colectivo, ... <u>Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</u></p>

#### Datos Relevantes

En materia de Contratos Colectivos de Trabajo se encuentra lo siguiente:

- Considerar como **información pública** la información de los contratos colectivos de trabajo, misma que harán pública las autoridades depositarias, a través de sus sitios de Internet; y
- **Se derogó** la norma de **exclusión** que disponía que en el contrato colectivo de trabajo se podía establecer la **facultad del patrón para separar del trabajo a los miembros que renunciaran o fueran expulsados del sindicato contratante.**

## CAPÍTULO V Reglamento Interior de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 424 Bis.</b> Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</p> <p>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p><b>Artículo 424.-</b> En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes: I. a IV. ...</p> <p><b>Artículo 425.-</b> ...</p>

### Datos Relevantes

Se deja expresamente establecido que tendrá el carácter de **información pública** la información de los reglamentos interiores de trabajo, misma que harán pública las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de sus sitios de Internet de preferencia en texto íntegro y de forma gratuita.

## CAPÍTULO VII Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 427. ...</b></p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. La falta de <b>ministración</b> por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean</p>	<p><b>Artículo 427.-</b> Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: I. a V. ...</p> <p>VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.</p>

<p>indispensables; y</p> <p><b>VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.</b></p> <p><b>Artículo 429. ...</b></p> <p>I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo <b>892</b> y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. ...</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo <b>892</b> y siguientes.</p> <p><b>IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.</b></p> <p><b>Artículo 430.-</b> La Junta de Conciliación y Arbitraje, <b>con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427</b>, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.</p> <p><b>Artículo 432. ...</b></p> <p>...</p> <p><b>Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.</b></p>	<p><b>Artículo 429.-</b> En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo <u>782</u> y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. ...</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo <u>782</u> y siguientes.</p> <p><b>Artículo 430.-</b> La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.</p> <p><b>Artículo 432.-</b> El patrón deberá anunciar con toda oportunidad.... Si el patrón no cumple ...</p>
---	---

## Datos Relevantes

En materia de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se observa que:

- Se incorpora como **causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo: la suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria** competente, en los casos de **contingencia sanitaria**.
- **El patrón no requerirá autorización o aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la suspensión temporal de las relaciones de trabajo sea por causa de contingencia sanitaria**, y se establece expresamente **la obligación de éste de pagar una indemnización equivalente a un día de salario mínimo vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes**.
- Respecto al mismo tema de suspensión por causa de contingencia sanitaria, se establece que las disposiciones que señalan que el patrón debe anunciar con oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos y demás obligaciones relacionadas, **no serán aplicables**; por el contrario se establece para ello que, **los trabajadores están obligados a reanudar labores tan pronto haya concluido el término la contingencia**.

## CAPÍTULO VIII

### Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 435. ...</b></p> <p>I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado <b>en el artículo 892</b> y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo <b>892</b> y siguientes; y</p> <p>III. ...</p> <p><b>Artículo 439.-</b> Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo <b>892</b> y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de</p>	<p><b>Artículo 435.-</b> En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el <u>artículo 782</u> y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo <u>782</u> y siguientes; y</p> <p>III. ...</p> <p><b>Artículo 439.-</b> Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo <u>782</u> y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más</p>

cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.	veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.
---	--

### Datos Relevantes

Se modifican los artículos en comento, toda vez que, en el texto anterior el artículo 892 hacía alusión a los conflictos que se pueden derivar de la aplicación de los artículos 434, fracciones I, III y V y del 439; por lo tanto de acuerdo a una correcta técnica legislativa y con el objeto de evitar una controversia o contrariedad en la aplicación de las disposiciones, se hace la adecuada corrección.

### TÍTULO NOVENO Riesgos de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 475 Bis.- El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.</b>  <b>Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.</b>  <b>Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y, en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</b>  <b>Artículo 490. ...</b></p> <p>I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;                      II. a V. ...</p>	<p><b>Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.</b></p> <p><b>Artículo 490.-</b> En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:                      I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;                      II. a V ...</p>

**Artículo 502.-** En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe **de cinco mil días de salario**, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

**Artículo 503. ...**

I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. a VII. ...

**Artículo 504. ...**

I. a IV. ...

V. Dar aviso escrito o **por medios electrónicos** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) a e) ...

**Artículo 502.-** En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

**Artículo 503.-** Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. a VII. ...

**Artículo 504.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a IV. ...

V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) a e) ...

**La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y**

VI. ...

**Artículo 512-A.** Con el objeto de **coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar** medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad **y Salud** en el Trabajo.

**Dicha comisión se integrará** por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; **de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales**, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

**La Comisión deberá mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la interrupción de las funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos.**

**Artículo 512-B.** En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad **y Salud** en el Trabajo, cuya finalidad será la de **coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y proponer** medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo **establecidos** en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los

VI. ...

VII. (Se deroga).

**Artículo 512-A.-** Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

**Artículo 512-B.-** En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración

<p><b>Ejecutivos Estatales y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal</b> y en su integración participarán representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; <b>de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales;</b> del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen.</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 512-C.</b> La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y <b>Salud</b> en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales <b>y del Distrito Federal de Seguridad y Salud</b> en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento que se expida en materia de seguridad, <b>salud y medio ambiente de trabajo.</b></p> <p>...</p> <p><b>Artículo 512-D.</b> Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos <b>o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes.</b> Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue. <b>(Se deroga).</b></p> <p><b>(Se deroga).</b></p> <p><b>Artículo 512-D Bis. Para el caso de la restricción de acceso o</b></p>	<p>participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y <u>Salubridad y Asistencia</u> y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen, <u>conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.</u></p> <p>...</p> <p><b>Artículo 512-C.-</b> La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e <u>Higiene</u> en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e <u>Higiene</u> en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento <u>de esta Ley</u> que se expida en materia de seguridad e <u>higiene.</u></p> <p>...</p> <p><b>Artículo 512-D.-</b> Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de <u>los instructivos que con base en ellos expidan</u> las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.</p> <p><u>Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.</u></p> <p><u>Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.</u></p>
---	--

<p>limitación en la operación en las áreas de riesgo detectadas a que se refiere el artículo 541, fracción VI Bis de esta Ley, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social después de realizar el análisis del informe a que se refiere dicho precepto y practicar las diligencias que considere pertinentes, resolverá dentro de las siguientes 72 horas si levanta la restricción decretada o amplía su duración, hasta en tanto se corrijan las irregularidades que motivaron la suspensión de actividades, independientemente de la imposición de la sanción económica que corresponda por el incumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.</p> <p>Dentro del plazo a que se refiere el párrafo anterior, el patrón podrá manifestar a la Secretaría lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, lo que será tomado en cuenta por la autoridad al momento de resolver.</p> <p>Artículo 512-D Ter. En el caso de que las autoridades sanitarias competentes hubieren determinado la suspensión de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ordenará medidas necesarias para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que correspondan y del ejercicio de las facultades de otras autoridades.</p> <p>Artículo 512-F. Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la <b>promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo</b>, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.</p> <p>...</p> <p>Artículo 512-G. En el supuesto de que los centros de trabajo se encuentren regulados por Leyes o normas especializadas en materia de seguridad y salud, cuya vigilancia corresponda a otras autoridades distintas a las laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según el ámbito de competencia, serán auxiliares de aquéllas.</p> <p>Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social,</p>	<p>Artículo 512-F.- Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e <u>higiene</u> en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.</p> <p>...</p> <p>Artículo 513.- Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p>
--	---

<p>previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.</p> <p style="text-align: center;"><b>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</b></p> <p>...</p> <p><b>Artículo 514.-</b> Las tablas a que se refiere el artículo anterior serán revisadas cada vez que se considere necesario y conveniente para el país, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen.</p> <p>En todo caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y para tal efecto podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo.</p> <p><b>Artículo 515.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</b></p> <p>...</p> <p><b>Artículo 514.-</b> Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente:</p> <p style="text-align: center;"><b>TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES</b></p> <p><b>Artículo 515.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.</p>
--	---

## Datos Relevantes

En materia de **riesgos de trabajo** se observa lo siguiente:

- **Se incorpora como responsabilidad** del patrón la seguridad e higiene y la prevención de los riesgos de trabajo.
- **Se incorpora como obligación** de los trabajadores la **observancia de las medidas preventivas de seguridad e higiene** que establecen los reglamentos y las que **disponen las normas oficiales mexicanas, así como las que indiquen** los patrones para la **prevención de riesgos de trabajo**.
- Se incorpora como falta inexcusable del patrón el **incumplimiento** de las disposiciones contenidas en las **normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**.

- Se observa que será **facultad y obligación** de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la **actualización de las enfermedades de trabajo**.
- Para el caso de muerte del trabajador, **se incrementa el monto de la indemnización** a que se harán acreedores, el viudo(a), ascendientes, hijos, cónyuge supérstite y demás sujetos que menciona el artículo 501 de la Ley en comento, **de 730 días de salario** a una cantidad equivalente **al importe de 5000 días de salario**.
- Se **suprimen** las referencias que se hacen a las **Juntas de Conciliación Permanentes** con el objeto de adecuar la denominación y mención de las autoridades competentes a las nuevas disposiciones que se proponen derivado de la eliminación de dichas autoridades.
- **Se incorpora** como herramienta de comunicación los **medios electrónicos**.
- **Se faculta** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Instituto Mexicano del Seguro Social para **intercambiar información en forma permanente** respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones y de datos estadísticos que coadyuven en el ejercicio de sus facultades legales.
- **Se otorgan nuevas facultades** a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y **Salud** en el Trabajo, para que coadyuve en el **diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia**.
- Se establece que **también serán integrantes** de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la Secretaría de Salud, la de Gobernación y la del Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- Con relación a ésta Comisión se le impone la **obligación de mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil**, a efecto de **diseñar las acciones** que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza, entre otras.
- **Se otorga** a las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad y **Salud** en el Trabajo, que se constituyan en cada entidad federativa la facultad de **participar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo**. Además **se incorporan en su integración** a representantes de las Secretarías de **Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales** de las entidades y dado que también el Jefe de Gobierno presidirá una Comisión de este tipo, se entiende implícitamente que también se constituirá una Comisión en el Distrito Federal.
- Se prevé que los patrones además de efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo para ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley y sus reglamentos también lo hagan de acuerdo con lo que dispongan **las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes**. Sobre el particular se

**deroga** la facultad otorgada a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para clausurar los establecimientos cuando los patrones incumplan con la obligación de ajustar instalaciones y equipos.

- Se faculta a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para **analizar y resolver los casos en los que se decreta restricción de acceso o limitación en la operación de áreas de riesgo** que sean detectadas por los Inspectores de trabajo, estableciendo para ello un término de 72 horas durante el cual se podrá levantar o ampliar la restricción.
- También se **faculta** a la Secretaría **para ordenar las medidas necesarias en caso** de suspensión de labores por **contingencia sanitaria**.
- Se prevé que para el caso de que los centros de trabajo estén **regulados por leyes o normas especializadas** en materia de seguridad y salud y sean **competencia de otras autoridades distintas a las laborales**, la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo** de las entidades federativas, según el ámbito de competencia, **serán auxiliares de aquéllas**.
- **Se otorgan facultades** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **lleve a cabo la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y evaluación de las incapacidades permanentes** que deriven de los riesgos de trabajo, mismas que deberán ser publicadas en el Diario Oficial de la Federación. Para la actualización se deberá tomar en cuenta el **progreso y avances** de la medicina del trabajo, **auxiliarse** de técnicos y médicos especialistas e **informar** de ello al Poder Legislativo.

## TÍTULO DECIMO Prescripción

TEXTO VIGENTE	TEXTO ANTERIOR
<p><b>Artículo 521. ...</b>                      I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación <b>y Arbitraje</b>, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y                      II. ...</p>	<p><b>Artículo 521.-</b> La prescripción se interrumpe:                      I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación <u>o ante la de Conciliación y Arbitraje</u>, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y                      II. ...</p>

### Datos Relevantes

La propuesta modifica el contenido del artículo, con el propósito de que en el precepto ya no se contemple la regulación de la **Junta de Conciliación**.

## CONSIDERACIONES GENERALES

En esta primera parte del presente trabajo de análisis, y de acuerdo con cada una de las reformas que fueron publicadas y a manera de conclusión enunciamos algunos datos correspondientes a cada uno de los Títulos que afecta:

### TÍTULO PRIMERO Principios Generales:

- Se establece el equilibrio **entre los factores de la producción** y la justicia social.
- Se incorpora el concepto de **trabajo decente o digno**.
- Se incluye dentro de la conceptualización del **trabajo decente, el respeto irrestricto a los derechos colectivos** de los trabajadores, tales como la **libertad de asociación; autonomía; el derecho de huelga y de contratación colectiva**.
- Se incorpora la figura de la **tutela de la igualdad sustantiva o de hecho** de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.
- Se contempla que **no se establezcan condiciones que impliquen discriminación** además de las ya determinadas, las que sean **por origen étnico o nacional, género, preferencias sexuales, discapacidad, opiniones, estado civil, condición de salud, condición migratoria, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana**.
- Prevé **considerar como de interés social** la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.
- Se incorporan las **definiciones de hostigamiento y de acoso sexual**.
- **Se incorpora** la figura del **trabajo en régimen de subcontratación** (outsourcing) y se establecen las **condiciones** que deberán cumplir quienes pretendan contratar este tipo de trabajo, así como formalidades y reglas sobre el tema como: contrato por escrito y contar con elementos suficientes y propios para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- Además, se prohíbe la subcontratación cuando a través de este se pretenda transferir de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el propósito de disminuir derechos laborales.

### TÍTULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo:

En materia de relaciones individuales de trabajo destacan los siguientes puntos:

- **Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años**, permitiéndose sólo dentro del círculo familiar, **definiendo** como tal, a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.

- Con relación a las condiciones de trabajo se incorporan como contenido del contrato, la Clave Única de Registro de Población, el Registro Federal de Contribuyentes, y la modalidad bajo la cual se llevará a cabo la relación de trabajo, dado que se incorporan **nuevas formas de contratación** como la capacitación inicial, por temporada, o periodo a prueba.
- Respecto al trabajo de los mexicanos contratados en territorio nacional bajo la Ley Federal del Trabajo, para desempeñarse en el extranjero se establecen nuevas disposiciones, entre las que sobresalen las prestaciones que se derivan de las condiciones de trabajo que deberán constar por escrito y se reducen a tres: **atención médica, vivienda y gastos de repatriación.**
- Se **incorpora** la modalidad de relación de **trabajo por temporada** y las “submodalidades” que son: el **periodo a prueba** (no excederá de 30 días y podrá extenderse hasta 180) **y la capacitación inicial** (de 3 a 6 meses según el puesto que se pretende). Cabe señalar, que el periodo a prueba podrá darse en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando éstas excedan de 180 días. Además, se encuentra la relación **por tiempo indeterminado** que se clasifica en **discontinua y continua.**
- Se define el concepto de **relación de trabajo para capacitación inicial.**
- Se establecen dos nuevas causales de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:
  - La **conclusión de la temporada** (que podrán ser por periodo a prueba o por capacitación inicial).
  - Declaratoria de **contingencia sanitaria.**
- Se incorporan nuevas causales de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón:
  - Incurrir durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de **clientes y proveedores del patrón** salvo que medie provocación u obre en defensa propia;
  - Cometer **hostigamiento y/o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador:
  - Incurrir **cualquiera de sus representantes** en **hostigamiento sexual** en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
  - Exigir la realización de **actos, conductas o comportamientos** que **menoscaben o atenten** contra la **dignidad del trabajador.**
- Se establecen **nuevas reglas para dar aviso de la rescisión de la relación laboral;**
- Se incorporan disposiciones en materia de **prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido.**
- Se determina que el **pago de los salarios vencidos sólo se computen desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.**

- Se establece que si al término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los **intereses** que se generen sobre el **importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.**
- Se prevé **multar** para evitar que se dilate, obstaculice o prolongue la sustanciación de un juicio o resolución laboral.

### **TÍTULO TERCERO Condiciones de Trabajo:**

En materia de condiciones de trabajo se observan las siguientes reformas:

- Se establece como **base** de las condiciones de trabajo el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y que deberán ser iguales para trabajos iguales.
- Se incorporan de manera expresa las **prácticas o condiciones** que pueden considerarse como **discriminatorias y causas de desigualdad y exclusión laboral** tales como el origen étnico, el género, las preferencias sexuales, la discapacidad, condición social, condiciones de salud o embarazo, religión, opiniones, responsabilidades o estado civil.
- Se incorpora de la figura de las **labores o tareas conexas o complementarias.**
- Se determina la modalidad de **salario por unidad de tiempo**, que implica **convenir el monto** del mismo, bajo la condición de que se trate de **un salario remunerador**, y el **pago por cada hora de prestación de servicio**, siempre y cuando **no se exceda la jornada máxima legal** y se **respeten los derechos laborales y de seguridad social** que correspondan a la plaza de que se trate.
- Se determinan nuevas modalidades o alternativas de **pago del salario**, estableciendo que se hará a **través de medios electrónicos** como el depósito en cuenta bancaria, tarjetas de débito, transferencias, etc.
- Se elimina el **Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores** y se **sustituye** por el **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.**
- Queda estipulado expresamente que los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación en las utilidades.

### **TÍTULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones**

Se establecen nuevas obligaciones para los patrones entre las que destacan:

- **Contar** en los centros de trabajo, **con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad**, sin embargo, es destacarse que **sólo se prevé esta obligación** para los centros de trabajo que **tengan más de 50 trabajadores**
- Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las **pensiones alimenticias.**

- Cumplir con las disposiciones en caso de **declaratoria de contingencia sanitaria**.
- **Afiliar el centro de trabajo** al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- **Otorgar permiso de paternidad de 5 días** laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, **por el nacimiento de sus hijos y en el caso de la adopción de un infante**.

Se establecen nuevas **prohibiciones para los patrones** y se incorpora también a los **representantes**:

- **Incorpora nuevos criterios que implican actos discriminatorios**.
- Realizar, permitir o tolerar actos de **hostigamiento y/o acoso sexual**.
- Exigir la **presentación de certificados médicos de no embarazo**.
- Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie **por estar embarazada**.

En materia de **obligaciones y prohibiciones de los trabajadores**:

- Los trabajadores deberán observar las **disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**.
- Se incorpora como prohibición, **acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo**.

En materia de capacitación y adiestramiento se observa:

- El cambio de la denominación del Capítulo III Bis De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores por: **De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores**.
- Se determina que la **finalidad de la capacitación y el adiestramiento sea elevar su competencia laboral** del trabajador.
- Se establece como **obligación** de los trabajadores, presentar exámenes de evaluación sobre competencia laboral.
- Se establece la constitución de **Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**, siempre y cuando la empresa cuente con **más de 50 trabajadores**.
- Para el caso de los **centros de trabajo que cuentan con hasta 50 trabajadores** como es el caso de las micro y pequeñas empresas, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la encargada de incentivar su productividad.
- Se incorpora la **definición de productividad**.
- Se otorgan facultades a patrones y trabajadores para que **celebrar los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad**, con la concurrencia de gobiernos y academia.

Con relación a la materia de derechos, antigüedad y preferencias:

- Se **eliminó el ascenso por antigüedad** y ahora se llevará a cabo con base en la **productividad del trabajador**.
- Se **eliminó el mecanismo de ascenso** a través de **escalafón** y se establece que se  **cubran** por los **trabajadores que acrediten mayor productividad**, si son **aptos para el puesto**.
- La **capacitación y aptitud** se **acreditarán** con la **certificación de competencia laboral** correspondiente.
- Se **elimina** la preferencia para la **obtención de un puesto por tener el trabajador a su cargo una familia**.

### **TÍTULO QUINTO Trabajo de las Mujeres:**

En materia de protección a la maternidad:

- **Se prohíbe utilizar el trabajo** de mujeres en periodo de gestación o lactancia en caso de contingencia sanitaria señalando expresamente que **no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos**.
- Se otorga a las madres trabajadoras el derecho a **transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo**
- Establecer como duración del periodo de lactancia un término máximo hasta de seis meses, o **previo convenio con el patrón reducir en una hora la jornada de trabajo** para dicho periodo.
- Se prevé un descanso hasta por ochos semanas posteriores al parto para el caso de que el hijo nazca con cualquier tipo de **discapacidad o requiera atención médica hospitalaria**.

### **TÍTULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores:**

- Se prevé la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con las autoridades del trabajo de las entidades federativas para que **desarrollen programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil**.
- Se establecen supuestos generales que prohíben el trabajo de menores e incorpora la definición de **labores peligrosas o insalubres**.
- Se regulan las **actividades** de los menores de 14 años, **relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística** en cualquiera de sus manifestaciones.
- Se incorpora un **catálogo** de lo que se deberá considerar como **labores peligrosas o insalubres**; dividiéndolo en dos apartados:
  - Uno para **menores de catorce a dieciséis años de edad** que clasifica las labores en aquellas en que se les expone a éstos a ciertas circunstancias, labores en determinadas materias o ramas o el esfuerzo que impliquen para realizarlas, estableciendo la tipología de moderado o pesado, y
  - Otro apartado para **menores de dieciocho años de edad**.

## **TÍTULO SEXTO Trabajos Especiales:**

En materia de trabajadores del campo se observa que:

- Se **incorporan** dentro de las labores del campo **a las acuícolas y a las mixtas** tratándose de las labores forestales.
- Se **clasifica** a los trabajadores del campo en **permanentes, eventuales y estacionales, incorporando la definición** de éstos dos últimos. Asimismo, se señala quiénes no serán considerados como trabajadores estacionales del campo.
- Se **elimina** la figura del **trabajador de planta** y se **incorpora** la figura de **trabajador permanente**.
- Se establecen **nuevas obligaciones** para el patrón.

Respecto al **trabajo a domicilio** se incorpora para considerarse como tal el que se realiza **a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación**.

Con relación a los trabajadores domésticos se establecen disposiciones que van dirigidas sólo a los **trabajadores domésticos que habiten en le hogar**.

Se adiciona un Capítulo para regular a los trabajadores en Minas, específicamente a **los trabajadores en minas de carbón**, pues se destaca que dichas disposiciones serán **aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana**. Además, se establecen las obligaciones de los patrones; los supuestos bajo los cuales los trabajadores pueden negarse a prestar sus servicios; las normas a seguir para el caso de riesgos inminentes; las sanciones a las que se harán acreedores los patrones **cuando por un riesgo se genere en uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial o total** respectivamente.

## **TÍTULO SÉPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo:**

En **materia sindical** destacan varios puntos, tales como:

- **Sancionar cualquier injerencia indebida en la constitución de los sindicatos** tanto de patrones como de trabajadores.
- Se determinan como **principios rectores** para llevar a cabo el registro de los sindicatos los de: **legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical**.
- Se dará **publicidad de la información debidamente actualizada de los registros de los sindicatos** para consulta de cualquier persona, estableciendo como uno de los mecanismos de ésta los **sitios de Internet de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**.
- Se establece la **elección** de las directivas de los sindicatos será en **votación secreta pudiendo ser directa o indirecta**.

- Prevé que los sindicatos establezcan **instancias y procedimientos internos** para la **resolución de controversias entre los agremiados**, con motivo de la **gestión de los fondos sindicales**.
- En materia de **rendición de cuentas** destaca lo siguiente:
  - Se contempla que en la rendición de cuentas se **incluya la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes y su destino**.
- Se otorga el derecho a los trabajadores de **solicitar en cualquier momento información a la directiva sobre la administración del patrimonio del sindicato**.
- Se establece que **los sindicatos puedan cumplir algunas de sus obligaciones a través de medios electrónicos**

En materia de Contratos Colectivos de Trabajo se encuentra lo siguiente:

- Considerar como **información pública** la información de los contratos colectivos de trabajo, misma que harán pública las autoridades depositarias, a través de sus sitios de Internet.
- **Se derogó** la norma de **exclusión** que disponía que en el contrato colectivo de trabajo se podía establecer la **facultad del patrón para separar del trabajo a los miembros que renunciaran o fueran expulsados del sindicato contratante**.
- Se deja expresamente establecido que tendrá el carácter de **información pública** la información de los **reglamentos interiores de trabajo**, misma que **harán pública** las Juntas de Conciliación y Arbitraje, **a través de sus sitios de Internet**.

En materia de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se observa que:

- Se incorpora como **causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo**: la suspensión de labores o trabajos por **declaratoria de contingencia sanitaria**.
- El patrón **no requerirá autorización o aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la suspensión** temporal de las relaciones de trabajo **sea por causa de contingencia sanitaria**, y se establece expresamente la **obligación de éste de pagar una indemnización equivalente a un día de salario mínimo vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes**. En cuanto a los trabajadores, éstos tendrán la obligación de **reanudar labores tan pronto haya concluido la contingencia**.

## **TÍTULO NOVENO Riesgos de Trabajo:**

Con relación a los riesgos de trabajo se incorpora:

- **Como responsabilidad** del patrón la seguridad e higiene y la prevención de los riesgos de trabajo.
- **Como obligación** de los trabajadores la **observancia de las medidas preventivas de seguridad e higiene**.

- **Se otorgan la facultad y obligación** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la **actualización de las enfermedades de trabajo**.
- **Se incrementa el monto de la indemnización** a que se harán acreedores, los sujetos con derecho a la misma en caso de muerte del trabajador de **730 al importe de 5000 días de salario**.
- **Se incorpora** como herramienta de comunicación los **medios electrónicos**.
- **Se otorgan nuevas facultades** a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que coadyuve en el **diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia**.
- Se incorporan como **integrantes** de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a la Secretaría de Salud, la de Gobernación y la del Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- **Se faculta** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Instituto Mexicano del Seguro Social para **intercambiar información en forma permanente** respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones y de datos estadísticos que coadyuven en el ejercicio de sus facultades legales.
- Se faculta a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para **analizar y resolver los casos en los que se decreta restricción de acceso o limitación en la operación de áreas de riesgo**, estableciendo para ello un término de 72 horas.
- También se **faculta** a la Secretaría **para ordenar las medidas necesarias en caso** de suspensión de labores por **contingencia sanitaria**.
- Se otorgan facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **lleve a cabo la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y evaluación de las incapacidades permanentes**.

#### **TÍTULO DÉCIMO Prescripción:**

Se adecuan las disposiciones derivadas de la propuesta de eliminar la **Junta de Conciliación**.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, en: Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, (Primera Sección).
- Ley Federal del Trabajo, en: Dirección en Internet:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>



## **COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS**

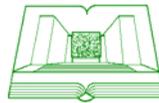
Heriberto Manuel Galindo Quiñones  
Marcelo Garza Ruvalcaba  
Fernando Rodríguez Doval  
Integrantes

### **SECRETARÍA GENERAL**

Mtro. Mauricio Farah Gebara  
Secretario General

### **SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS**

Lic. Juan Carlos Delgadillo Salas  
Secretario



### **DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS**

### **DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS**

Mtra. Avelina Morales Robles  
Directora

### **SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE POLÍTICA INTERIOR**

Mtra. Claudia Gamboa Montejano  
Investigadora Parlamentaria  
Subdirectora

Lic. Sandra Valdés Robledo  
Lic. Arturo Ayala Cordero  
Asistentes de Investigación

Lic. Miriam Gutiérrez Sánchez  
Auxiliar de Investigación