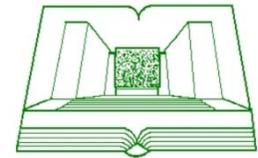


SAPI-ISS-10-11

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Subdirección de Análisis de Política Interior



Dirección General de  
Servicios de Documentación,  
Información y Análisis

**ESTUDIO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y  
TEXTO PROPUESTO DE REFORMAS PRESENTADAS A  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A CARGO DE LOS  
DIPUTADOS TERESO MEDINA RAMÍREZ, FRANCISCO  
ROJAS GUTIÉRREZ, JOSÉ RAMÓN MARTEL LÓPEZ,  
ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS Y OTROS 234 DIPUTADOS  
DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI.**

Mtra. Claudia Gamboa Montejano  
Investigadora Parlamentaria

Lic. Sandra Valdés Robledo  
Asistente de Investigación

C. Miriam Gutiérrez Sánchez  
Auxiliar de Investigación

**Abril, 2011.**

---

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)

**ESTUDIO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO DE REFORMAS PRESENTADAS A LA *LEY FEDERAL DEL TRABAJO* A CARGO DE LOS DIPUTADOS TERESO MEDINA RAMÍREZ, FRANCISCO ROJAS GUTIÉRREZ, JOSÉ RAMÓN MARTEL LÓPEZ, ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS Y OTROS 234 DIPUTADOS DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI.**

**I N D I C E**

	<b>Pág.</b>
Introducción.	2
Resumen Ejecutivo.	4
Extracto de la Exposición de Motivos.	8
Cuadros Comparativos del Texto Vigente y Texto Propuesto de Reformas Presentadas a la <i>Ley Federal del Trabajo</i> a cargo de los Diputados Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 Diputados del Grupo Parlamentario del PRI.	10
Conclusiones Generales.	106
Fuentes de Información	113

## INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo mexicano presenta una serie de problemáticas estructurales, tales como el exceso de demanda y una escasa oferta laboral, que se traducen en un incremento crónico del desempleo, pérdida del poder de compra de los salarios reales, caída de la productividad, rigideces en la contratación, entre otros.

Como respuesta a este conjunto de problemáticas propias del mercado laboral mexicano, el pasado 10 de marzo de 2011, el Grupo Parlamentario del PRI presentó ante el Pleno de la Cámara de Diputados una iniciativa que tienen como propósitos reformar la Ley Federal del Trabajo, y complementa el paquete de propuestas de reforma en esta materia presentadas por los Grupos Parlamentarios del PAN y del PRD durante la LXI Legislatura.

Ante la necesidad imperante de modernizar la legislación laboral para reforzar la actual certeza jurídica obrero-patronal, la iniciativa presentada por el Grupo Parlamentario del PRI propone actualizar diferentes aspectos de la legislación en materia laboral, en su parte sustantiva (condiciones de trabajo, trabajos especiales, salarios, productividad, entre otros) y la adjetiva (procedimientos para la resolución de conflictos laborales).

La iniciativa presentada por el Grupo Parlamentario del PRI propone, entre otras medidas, incorporar tres nuevas modalidades de contratación: la temporal, por capacitación inicial y por periodo de prueba, que de acuerdo con este proyecto de reformas a la Ley laboral, hará a los trabajadores más competitivos, los dotará de experiencia y los especializará, atributos que se requieren para integrarse eficientemente al sector productivo, abriéndoles la posibilidad de obtener el puesto definitivamente; prohíbe cualquier forma de discriminación laboral como no ser contratado por condiciones de sexo, edad, capacidades diferentes, preferencia política, condición social, religión, estado civil, estado de gravidez o cualquier otra; y regula las subcontrataciones en las que actual y principalmente las empresas transnacionales se están beneficiando a través de la figura de los *outsourcing*.

El objetivo del presente estudio es identificar, analizar y comparar las figuras en materia laboral contenidas en el proyecto de reforma presentada por el Grupo Parlamentario del PRI con el texto vigente de la Ley Federal del Trabajo.

Con el propósito de que el lector pueda establecer sus propias conclusiones respecto a las coincidencias y divergencias que existen entre las iniciativas en materia laboral presentadas en la Cámara de Diputados por los Grupos Parlamentarios del PAN, PRD y PRI durante la LXI Legislatura, se propone

consultar las siguientes investigaciones en la materia realizadas en esta Subdirección:

- *Análisis de la Iniciativa que propone reformar de manera integral la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD (Primera,<sup>1</sup> Segunda<sup>2</sup> y Tercera<sup>3</sup> Partes).* Documentos disponibles en:

<http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-24-10.pdf>

<http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-25-10.pdf>

<http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-26-10.pdf>

- *Análisis de la Iniciativa que propone una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Grupo Parlamentario del PAN (Primera<sup>4</sup> y Segunda<sup>5</sup> Partes).* Documentos disponibles en:

<http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-10-10.pdf>

<http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-11-10.pdf>

---

<sup>1</sup> Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-24-10.pdf>

<sup>2</sup> Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-25-10.pdf>

<sup>3</sup> Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-26-10.pdf>

<sup>4</sup> Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-10-10.pdf>

<sup>5</sup> Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-11-10.pdf>

## RESUMEN EJECUTIVO

Derivado de los trabajos comparados que realizó la Subdirección de Análisis de Política Interior con relación a las iniciativas presentadas por los Grupos Parlamentarios del PAN y PRD con el propósito de llevar a cabo la imperante reforma laboral, se presenta para su difusión y comprensión el presente comparativo que contiene los siguientes rubros:

Extracto de la Exposición de Motivos, con el objeto de conocer los argumentos que motivaron a los legisladores a presentar esta iniciativa.

Cuadros comparativos de Texto Vigente y Texto Propuesto con datos relevantes de los siguientes Títulos de la Ley Federal del Trabajo, a fin de conocer los elementos que se derogan, modifican o incorporan para la regulación del derecho laboral:

- TITULO PRIMERO: Principios Generales
- TITULO SEGUNDO: Relaciones Individuales de Trabajo
- TITULO TERCERO: Condiciones de Trabajo
- TITULO CUARTO: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones
- TITULO QUINTO: Trabajo de las Mujeres
- TITULO QUINTO BIS: Trabajo de los Menores
- TITULO SEXTO: Trabajos Especiales
- TITULO SEPTIMO: Relaciones Colectivas de Trabajo
- TITULO NOVENO: Riesgos de Trabajo
- TITULO ONCE: Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

- TITULO DOCE Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- TÍTULO TRECE: Representantes de los Trabajadores y de los Patrones
- TÍTULO CATORCE: Derecho Procesal del Trabajo
- TÍTULO QUINCE: Procedimientos de Ejecución

Por último, a manera de conclusiones generales se presenta también por títulos los datos relevantes encontrados en la labor de comparación que más destacan.

De las reformas que se proponen en la iniciativa se destaca lo siguiente:

- Se propone que las relaciones de trabajo se normen bajo las **condiciones remuneradoras, productivas y armónicas**.
- Se adopta como **principio rector de las relaciones laborales** el concepto de **trabajo digno**.
- Se **prohíbe cualquier forma de discriminación** entre trabajadores y **que atente contra los derechos humanos laborales** por sexo, edad, capacidades diferentes, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra.
- Se incorpora para su regulación el **trabajo en régimen de subcontratación** o lo que es conocido como el *outsourcing*, y cuyas condiciones laborales se formalizarán por escrito.
- Se incorporan **tres nuevas modalidades de contratación** como: la **contratación por temporada, la contratación por capacitación inicial y la contratación por periodo de prueba**, teniendo la característica estas dos últimas que de llevarse a cabo, **los contratos se celebrarán por escrito, serán improrrogables y no podrán aplicarse o repetirse en la misma persona ni dentro de la misma empresa**.
- Se incorpora como causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón o el trabajador según sea el caso el **hostigamiento sexual**.
- **Se limita el pago de salarios vencidos** que se generen por despido injustificado **hasta por el término de un año contado a partir de la fecha del despido**.
- Para  **fijar el salario mínimo** se propone que se tome en consideración **el Índice Nacional de Precios al Consumidor**.

- Se proponen **nuevas formas de pago del salario** a través de **depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico**, corriendo a cargo del patrón los costos que se generen por esta modalidad.
- Se incorpora el **sistema de productividad, con el fin de promover la competitividad nacional, la generación de empleos y el incremento de los ingresos de los trabajadores.**
- **Con relación al trabajo de mujeres en materia de maternidad se prevé que de las 6 semanas a que tienen derecho las madres trabajadoras como descanso antes del parto, puedan ser transferidas 4 bajo autorización.**
- Prevé que la **duración máxima del periodo de lactancia** sea de **hasta 6 meses.**
- En materia de trabajadores del campo, se **incorpora** la figura de **trabajador por temporada** al que define como aquel que realiza una labor de manera estacional; Se crea el **registro de trabajadores eventuales**, se propone que a estos trabajadores se les otorgue una constancia por los días laborados, puesto desempeñado y monto del último salario percibido.
- Respecto a los trabajadores domésticos se **definen sus jornadas de trabajo** con el **derecho a disfrutar de reposos para tomar alimentos y descanso nocturno.**
- En materia de sindicalismo se prohíbe a las autoridades públicas **intervenir en su constitución y limitar o entorpecer** su ejercicio legal.
- Se propone **eliminar las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes** y se **faculta** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social **para que con opinión** de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se encarguen de **expedir y actualizar** dichas tablas **publicándolas** en el Diario Oficial de la Federación.
- Se propone **eliminar a las Juntas Federales y Locales de Conciliación.**
- **Se incorpora el Servicio Profesional de Carrera.**
- **Se crea la figura de los funcionarios de conciliación**, quienes ejercerán el principio de conciliación durante todo el proceso y hasta antes de dictarse el laudo.
- **Se mantiene el principio del tripartismo** (gobierno-trabajadores-patrones).
- En materia procesal laboral se propone **admitir como medios de prueba los documentos** digitales, firmas electrónicas o contraseñas y todos aquellos **medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.**

- **Se incrementa el número de testigos** que actualmente se pueden ofrecer en la prueba testimonial **de tres a un máximo de cinco por cada hecho controvertido.**
- Se establecen las **reglas** para el **desahogo o valoración de los medios de prueba aportados por los avances de la ciencia.**
- Se adiciona un nuevo capítulo denominado “De los Procedimientos Especiales” encaminado a resolver los conflictos que se presenten en materia de seguridad social, regulando entre otros los lineamientos que **deba** contener el **escrito de demanda**; los elementos que **deben** contener los **dictámenes médicos** en los casos de **riesgo de trabajo o enfermedades generales**; las **reglas para el desahogo** de la presente prueba.
- En materia del procedimiento de huelga se establecen **nuevas reglas para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores.**

## **EXTRACTO DE LA EXPOSICION DE MOTIVOS.**

Con el objeto de contextualizar el análisis comparado que se presenta, se considera menester destacar algunos de los argumentos que ofrecen los legisladores del Grupo Parlamentario del PRI en la Exposición de Motivos de su iniciativa, para reforzar su posición respecto a la imperiosa necesidad de llevar a cabo una reforma laboral, a través del siguiente extracto:

**Fecha de Presentación:** 10/03/2010

**Iniciativa:** que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

**Presentada por:** Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 diputados del Grupo Parlamentario del PRI.

**Turnada a:** la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

### **Extracto:**

“ Frente a las nuevas características del mercado laboral, de la exclusión y de la economía, es necesario un Estado fuerte y eficaz, que incentive y promueva un nuevo concepto del empleo con salario remunerador y con prevenciones orientadas al respeto irrestricto de los derechos laborales y de organización de los trabajadores, pero también adecuándose a las nuevas necesidades de la productividad que demanda la economía, para que los centros de producción asuman un mejor desempeño y generen mejores beneficios para el capital y para los trabajadores.

...

... [Con] los cambios globales en la economía y la sociedad, los actores productivos y sociales en México hemos vivido un proceso de ajuste importante, pues las formas de producir y de organizar el trabajo han venido cambiando, al tiempo que la planta productiva ha tenido adaptaciones importantes. Estas adaptaciones, sin embargo, han planteado un conjunto complejo de nuevos problemas que deben solucionarse de acuerdo al marco normativo vigente. Pero en muchos casos, este marco no los incluye, pues cuando fue redactado, muchos aspectos de la realidad eran diferentes, por lo que consideramos necesario actualizar estas partes de la legislación, para que normen la realidad de las condiciones económicas, sociales y humanas que hoy nos caracterizan.

Ello hace que sea necesaria una modificación a la Ley Federal del Trabajo, [...] sin alterar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución política y los derechos fundamentales de los trabajadores en México [...].

...

La iniciativa generará condiciones que permitan un desarrollo integral del empleo formal, propiciar la creación de empleo, el acceso de más mujeres y jóvenes al mercado de trabajo que les permita incrementar sus capacidades y habilidades y con ello, mejorar su nivel de vida y la productividad de las empresas.

... busca promover una mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía y propiciar la atracción de la inversión extranjera, ... que ... se traduzca en la generación de empleos dignos y con mayores ingresos para los trabajadores.

[...] cambios importantes en la contratación, como [...] períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y el trabajo de temporada. ...

[...] incorpora medidas y candados [...] que consisten en: prever como obligación que los contratos con estas modalidades se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y no puedan repetirse en relación a la misma persona; que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión; que en estas modalidades de contratación, se garantice a los trabajadores las mismas prestaciones, derechos y obligaciones que los demás trabajadores, en proporción al tiempo que hayan laborado.

...se incluyen nuevas causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, consistente en que el patrón le exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.

[...se] limita la generación de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de un año, así como dejar de computarlos en caso de la muerte del trabajador demandante.

[...] se crea la figura especializada de los funcionarios conciliadores [quienes actuarán bajo el principio de la conciliación durante todo el procedimiento y hasta antes de que se dicte el laudo].

La propuesta resguarda el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos, y también atiende la necesidad de conservar las empresas y las fuentes de trabajo. Por ello, la reforma contribuye a disminuir de manera sustancial los tiempos procesales para resolver los juicios...

La presente Iniciativa se propone actualizar diferentes aspectos de la legislación del trabajo, para reforzar la certeza jurídica de los participantes en el mercado laboral, trabajadores y patrones, respecto a las regulaciones que en la materia rigen en México, sin vulnerar la letra y el espíritu del Artículo 123 constitucional.

[...] se elaboró considerando, por un lado, los cambios en la realidad económica y, por otro lado, respetando los derechos de los trabajadores, que constituyen logros históricos en su búsqueda de justicia social. Adicionalmente, se pensó como un elemento dinamizador del mercado laboral, para impulsar la productividad laboral y el posicionamiento competitivo de las empresas que operan en México, así como la creación de empleos formales en la economía y abrir las posibilidades a los jóvenes y mujeres que llegan anualmente al mercado de trabajo de crear experiencia laboral que les permita tener trabajo y derecho al mismo."



<p>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. ...</p> <p>a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>II. ...</p> <p>a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.</p> <p>b) ...</p> <p><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:</p> <p>I. a VI. ...</p> <p>VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;</p> <p>VIII a XIII. ...</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 13.-</b> No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores</p> <p><b>Artículo 15.-</b> ...</p>	<p>I. ...</p> <p>a) Cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador <b>que reclame la reinstalación en su empleo</b> sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje</p> <p>II. ...</p> <p>a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el <b>artículo 936</b>.</p> <p>b) ...</p> <p><b>Artículo 5. ...</b></p> <p>I. a VI. ...</p> <p>VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros <b>y trabajadores del campo;</b></p> <p>VIII a XIII. ...</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 13.</b> No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario <b>los patrones que utilicen en sus empresas los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con ellos. El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales.</b></p> <p><b>Artículo 15 Bis.</b> Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado</p>
---	---

<p><b>Artículo 19.-</b> Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.</p>	<p><b>subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.</b></p> <p><b>El trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados.</b></p> <p><b>Se presumirá que es doloso el trabajo en régimen de subcontratación cuando se utilice con el fin de simular salarios y prestaciones menores o cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. En este supuesto, se estará a lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley.</b></p> <p><b>Artículo 19.</b> Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo <b>serán gratuitos</b> y no causarán impuesto alguno.</p> <p><b>El pago de las contribuciones fiscales, se sujetará a las leyes correspondientes, salvo pacto entre el patrón y el trabajador, que permitan que el patrón asuma de manera directa el pago de algunas contribuciones que le correspondan al trabajador.</b></p>
---	---

#### **Datos Relevantes.**

Dentro del Título Primero que regula los principios generales de la materia laboral se destaca en la iniciativa lo siguiente:

- Se incorporan como **nuevos fines de las normas de trabajo**: las **condiciones remuneradoras, productivas y armónicas**.
- Se adopta como **principio rector de las relaciones laborales** el concepto de **trabajo digno**.
- **Prohíbe cualquier forma de discriminación** entre trabajadores y **que atente contra los derechos humanos laborales**.

- Considera **de interés social la productividad y la calidad en el trabajo** y los beneficios que se generen para trabajadores y patrones.
- Se propone que los patrones que contraten a través de intermediarios sean responsables solidarios en las obligaciones contraídas con ellos.
- Se incorpora para su regulación el **trabajo en régimen de subcontratación** definiendo a éste como **el realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto**. Se prevé que **las condiciones** que garanticen los derechos y seguridad social de los trabajadores bajo este régimen **se formalizarán por escrito**. Asimismo se prevé el supuesto que da pauta a considerar como doloso el trabajo en régimen de subcontratación.
- Se permite bajo acuerdo que el patrón asuma directamente el pago de contribuciones que le corresponde al trabajador.

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<b>TÍTULO SEGUNDO</b> <b>Relaciones Individuales de Trabajo</b>  <b>CAPÍTULO I</b> <b>Disposiciones generales</b>	<b>TÍTULO SEGUNDO</b> <b>Relaciones Individuales de Trabajo</b>  <b>CAPÍTULO I</b> <b>Disposiciones generales</b>
<p><b>Artículo 22.-</b> Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p> <p><b>Artículo 25.-</b> El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá 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 por obra o tiempo determinado o tiempo</p>	<p><b>Artículo 22.</b> Se entiende por trabajo de menores, aquel que se realice por individuos entre los catorce y los dieciséis años de edad, quedando prohibida la utilización de éstos cuando no hayan terminado su educación <b>básica</b> obligatoria, salvo casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente cuando a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p> <p><b>Artículo 25.</b> El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, <b>domicilio del trabajador y del patrón, así como</b> edad, sexo y estado civil del trabajador y <b>Clave Única de Registro de Población;</b></p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por</p>

<p>indeterminado;</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;</p> <p>IV. a IX. ...</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II</b> <b>Duración de las relaciones de trabajo</b></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> <p><b>Artículo 39.-</b> Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.</p>	<p>temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p> <p>III. ...</p> <p><b>El sindicato o los trabajadores podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente. Se entiende por labores conexas o complementarias, las relacionadas permanente y directamente con las señaladas en los contratos individuales y contratos colectivos y que no impliquen una modificación sustancial del objeto del contrato.</b></p> <p>IV. a IX. ...</p> <p><b>Artículo 35.</b> Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, <b>por temporada, de capacitación inicial</b> o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p><b>Artículo 39.</b> Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia <b>con la misma naturaleza.</b></p> <p><b>Artículo 39-A.</b> En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, 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, 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><b>Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándose al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.</b></p> <p><b>Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.</b></p> <p><b>La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándosele al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.</b></p> <p><b>Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.</b></p> <p><b>Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.</b></p> <p><b>Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán 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</b></p>
--	---

<p><b>Artículo 41.-</b> El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso <b>de la substitución</b> <u>al sindicato o a los trabajadores.</u></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b> <b>Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo</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: <b>I. a V. ...</b> <b>VI.</b> La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, 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 <b>VII.</b> La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos,</p>	<p><b>ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.</b></p> <p><b>Artículo 39-E.</b> 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><b>Artículo 39-F.</b> 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><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 41. ...</b> El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso <b>en forma directa al trabajador y al sindicato.</b></p> <p><b>Artículo 42. ...</b></p> <p><b>I. a V. ...</b> <b>VI.</b> 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; <b>VII.</b> La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos,</p>
--	--

necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.	necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y  <b>VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.</b>
---	---

**Datos Relevantes.**

En materia de relaciones individuales del trabajo destacan las siguientes propuestas:

- La Ley en vigor prohíbe a los patrones emplear a menores cuando éstos no hayan terminado la educación obligatoria; con el objeto de ser legible, la propuesta enfatiza aclarando que la educación a la que se refiere actualmente la ley será la **educación básica** que tiene el carácter de obligatoria.
- Se establecen **nuevos requisitos** que deberán contenerse en el **escrito en que consten las condiciones de trabajo** tales como: el **domicilio del trabajador y del patrón y la Clave Única de Registro de Población (CURP)**.
- Se incorpora la figura de **labores conexas o complementarias**, que se entenderán como las relacionadas permanentemente y directamente con las señaladas en los contratos individuales y contratos colectivos y que no impliquen una modificación sustancial con el objeto del contrato.
- Se **incorporan** nuevas **modalidades de contratación**:

Modalidad	Duración del Contrato	Derechos del trabajador	Derechos del Patrón
<b>Por temporada</b>	---		
Por <b>capacitación inicial</b>	<b>Hasta de 3 meses o hasta de 6 meses</b> cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración de la empresa, o para desempeñar labores técnicas profesionales o especializadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario</b> de acuerdo a la categoría o puesto que desempeñe.</li> <li>• Pago de <b>prestaciones devengadas</b> a la fecha en que se termine la relación laboral de no ser contratado.</li> </ul>	Dar por <b>terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad</b> , sino acredita el trabajador su competencia.
Por <b>periodo de prueba</b> .	<b>No excederá de 30 días salvo</b> que se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración en los que <b>se extenderá hasta 180 días</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salario</b> de acuerdo a la categoría o puesto que desempeñe.</li> <li>• Pago de <b>prestaciones devengadas</b> a la fecha en que se termine la relación laboral de no ser contratado.</li> </ul>	Dar por terminada la relación de trabajo <b>sin su responsabilidad, sino acredita el trabajador</b> su competencia.

En los casos de contratación por capacitación inicial y periodo a prueba **los contratos se harán por escrito y serán improporables 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. Concluidos los periodos en caso **de subsistir la contratación o de obtener el puesto** la relación laboral **se considerará por tiempo indeterminado**.

- **Define** la relación o **contrato de trabajo para capacitación inicial** y la **relación de trabajo por tiempo indeterminado**.
- Con el objeto de adecuar las disposiciones legales a las nuevas modalidades de contratación que se propone establecer como causa de suspensión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el trabajador o patrón la modalidad de contratación por temporada.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO IV</b> <b>Rescisión de las relaciones de trabajo</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>X. a XIV. ...</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 style="text-align: center;"><b>TÍTULO SEGUNDO</b> <b>Relaciones Individuales de Trabajo</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO IV</b> <b>Rescisión de las relaciones de trabajo</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, <b>o en contra de clientes 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 o de <b>hostigamiento sexual</b> contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>X. a XIV. ...</p> <p><b>XIV-A. La falta de documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al patrón y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del Artículo 43; y</b></p>

<p>El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p> <p><b>Artículo 48.-</b> El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos <u>desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</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 o su personal directivo o administrativo, 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>XV. ...</p> <p><b>El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador. El patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente.</b></p> <p>La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p> <p><b>El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.</b></p> <p><b>Artículo 48.</b> El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de <b>salario integrado.</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 salarios vencidos <b>hasta por el término de un año, contado a partir de la fecha del despido.</b></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 <b>o cualquiera de sus representantes</b> dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, <b>hostigamiento sexual</b>, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge,</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> <p style="text-align: center;"><b>CAPITULO V</b> <b>Terminación de las relaciones de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 53.-</b> Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. ...</p> <p>II. a V. ...</p>	<p>padres, hijos o hermanos; III. a VIII. ...</p> <p><b>IX. Por exigirles comportamientos que menoscaben o vayan contra la dignidad del trabajador;</b> X. a XII. ...</p> <p><b>Artículo 53.</b> Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. ...</p> <p>I-A. <b>La renuncia voluntaria del trabajador;</b> II. a V. ...</p> <p><b>En el caso de la fracción I, los convenios de terminación deberán ser celebrados o ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando respeten lo señalado por el artículo 33.</b></p>
---	--

**Datos Relevantes.**

- Se incorporan como **causa de rescisión** de la relación de trabajo **sin responsabilidad para el patrón incurrir el trabajador** en: actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos **en contra de los clientes del patrón; cometer hostigamiento sexual.**
- Se propone que el **aviso de rescisión** de la relación de trabajo que tiene que dar el patrón a los trabajadores lo haga **en forma indistinta al trabajador de manera personal o por correo certificado o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente;** en caso de optar por ésta última, la Junta deberá enterar al trabajador por el medio de comunicación que estime conveniente, para lo cual se faculta al actuario para dar fe de la notificación.
- Se deja expresamente claro que la notificación de rescisión de contrato no aplica en caso de los trabajadores domésticos.
- **Se limita el pago de salarios vencidos** que se generen por despido injustificado **hasta por el término de un año contado a partir de la fecha del despido.**
- Se incorporan nuevas **causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador** como incurrir el patrón o cualquiera de sus representantes en **hostigamiento sexual; exigir el patrón comportamientos que menoscaben o vayan contra la dignidad del trabajador.**

- Se propone **incorporar** como causa de terminación de las relaciones de trabajo la **renuncia voluntaria del trabajador**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TÍTULO TERCERO</b> <b>Condiciones de Trabajo</b>  <b>CAPITULO I</b> <b>Disposiciones generales</b>	<b>TÍTULO TERCERO</b> <b>Condiciones de Trabajo</b>  <b>CAPÍTULO I</b> <b>Disposiciones generales</b>
<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 raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</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>origen étnico</b>, nacionalidad, <b>género</b>, <b>preferencia sexual</b>, edad, <b>discapacidad</b>, <b>condición social</b>, <b>religión</b>, <b>doctrina política</b>, <b>opiniones</b>, <b>estado civil</b>, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p>

**Datos Relevantes.**

- Con el objeto de evitar la discriminación en materia laboral se incorporan como diferencias que deberán evitarse en las condiciones de trabajo las relacionadas con **origen étnico**, **género**, **preferencia sexual**, **discapacidad**, **condición social**, **religión**, **doctrina política**, **opiniones**, **estado civil**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TÍTULO TERCERO</b> <b>Condiciones de Trabajo</b> <b>CAPITULO II</b> <b>Jornada de trabajo</b>	<b>TÍTULO TERCERO</b> <b>Condiciones de Trabajo</b>  <b>CAPÍTULO II</b> <b>Jornada de trabajo</b>
<p><b>Artículo 59.-</b> El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p>	<p><b>Artículo 59. ...</b>                   ...   <b>El sindicato o los trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del</b></p>

	<b>trabajo, siempre que exista una causa justificada y sin que pueda exceder de los máximos legales.</b>
--	--

**Datos Relevantes.**

- Se **otorgan facultades** al sindicato y a los trabajadores **para modificar el horario de la jornada de trabajo bajo causa justificada y sin exceder los máximos legales** a través de convenios celebrados con el patrón.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TÍTULO TERCERO</b> <b>Condiciones de Trabajo</b>  <b>CAPÍTULO V</b> <b>Salario</b>	<b>TÍTULO TERCERO</b> <b>Condiciones de Trabajo</b>  <b>CAPÍTULO V</b> <b>Salario</b>
<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><b>Artículo 85.-</b> El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe <u>del salario</u> se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.</p> <p>En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.</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><b>Artículo 85.</b> El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe se tomarán en consideración <b>los aspectos sobre productividad establecidos en esta Ley, así como</b> la cantidad y la calidad del trabajo.</p> <p><b>En la fijación del salario mínimo se tomará en consideración el Índice Nacional de Precios al Consumidor.</b></p> <p>En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.</p>

**Datos Relevantes.**

- Se propone que para **fijar el importe** del salario además de tomar en consideración la cantidad y la calidad del trabajo también se observen **aspectos sobre productividad establecidos en esta Ley.**
- Para fijar el salario mínimo se propone que se tome en consideración **el Índice Nacional de Precios al Consumidor.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO TERCERO</b>  <b>Condiciones de Trabajo</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VII</b>  <b>Normas protectoras y privilegios del salario</b></p> <p><b>Artículo 100.-</b> El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.</p> <p>El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.</p> <p><b>Artículo 106.-</b> La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.</p>	<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO TERCERO</b>  <b>Condiciones de Trabajo</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VII</b>  <b>Normas protectoras y privilegios del salario</b></p> <p><b>Artículo 100. ...</b></p> <p>...</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 gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.</b></p> <p><b>Artículo 106. ...</b></p> <p><b>En el caso de una contingencia sanitaria declarada por la autoridad competente en materia de salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social adoptará de inmediato las medidas que permitan proteger y asegurar el salario de los trabajadores.</b></p>

**Datos Relevantes.**

Actualmente se observa que en muchas empresas y dependencias se ha dejado de utilizar la modalidad del pago de salario en efectivo, recurriendo a otras modalidades como el depósito en cuenta bancaria, al respecto la iniciativa propone normar esta situación que viene dándose de hecho a raíz de los avances tecnológicos al establecer que:

- Previo consentimiento del trabajador **el pago de salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.** Con el objeto de que esta modalidad de pago no vaya en detrimento del salario del trabajador **los costos que se generen correrán a cargo del patrón.**

- Con relación a la **suspensión del pago del salario**, se deja expresamente establecido que podrá ocurrir sólo en caso de contingencia sanitaria declarada por autoridad competente en materia de salud y cuyo caso la Secretaría de Trabajo y Previsión Social tomará las medidas para proteger y asegurar el salario.

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<b>TÍTULO CUARTO</b> <b>Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</b>  <b>CAPÍTULO I</b> <b>Obligaciones de los patrones</b>	<b>TÍTULO CUARTO</b> <b>Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</b>  <b>CAPÍTULO I</b> <b>Obligaciones de los patrones</b>
<p><b>Artículo 132.</b> Son obligaciones de los patrones: I. a 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 XI. ...</p>	<p><b>Artículo 132.</b> Son obligaciones de los patrones: I. a XXVIII. ...</p> <p><b>XXIX. Apoyar y dar facilidades a los trabajadores que deseen concluir sus estudios, acordando con el sindicato o con los trabajadores las modalidades para este fin.</b></p> <p><b>Artículo 133.</b> Queda prohibido a los patrones <b>o a sus representantes:</b></p> <p>I. Negarse a <b>aceptar trabajadores por razón de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio;</b></p> <p>II. a IV. ...</p> <p>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, <b>así como inhibir de manera directa o indirecta el libre ejercicio de la libertad sindical e impedir el desarrollo de la gestión sindical;</b></p> <p>VI. a XI. ...</p> <p><b>XII. Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier trabajador o persona en el lugar de trabajo.</b></p> <p><b>Se entiende por hostigamiento sexual para los efectos de esta</b></p>

	<p><b>Ley, cualquier conducta física o verbal e naturaleza sexual no consentida o el requerimiento de favores sexuales, cuando tal circunstancia afecte o pueda afectar la situación laboral del trabajador o que constituya un comportamiento indeseado que lesione, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar del trabajo;</b></p> <p><b>XIII. Utilizar el trabajo de menores de 18 años, en trabajos nocturnos industriales;</b></p> <p><b>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, y</b></p> <p><b>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada.</b></p>
--	--

#### Datos Relevantes.

#### Obligaciones y prohibiciones para los patrones:

- En materia de **obligaciones** se incorpora la de **apoyar y dar facilidades** a los trabajadores **para concluir sus estudios**, bajo las modalidades que se acuerden con ellos y el sindicato.
- Con relación a las **prohibiciones** se incorporan la eliminación por formas de discriminación para **negarse o aceptar trabajadores** por origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro **criterio** que dé **lugar a trato discriminatorio**.
- **Inhibir** el libre ejercicio de la **libertad sindical** e impedir la gestión sindical.
- **Realizar** cualquier acto de **hostigamiento sexual**, incorporando su definición.
- **Utilizar** a **menores de 18 años** en trabajos nocturnos industriales.
- **Exigir certificados médicos de ingravidez** para obtener el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- **Despido o coacción** para que una trabajadora renuncie **por estar embarazada**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TÍTULO CUARTO</b> <b>Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</b>  <b>CAPÍTULO II</b> <b>Obligaciones de los trabajadores</b>	<b>TÍTULO CUARTO</b> <b>Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</b>  <b>CAPÍTULO II</b> <b>Obligaciones de los trabajadores</b>
<p><b>Artículo 135.</b> Queda prohibido a los trabajadores:                      I. a VI. ...</p> <p>VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;</p> <p>VIII. a X. ...</p>	<p><b>Artículo 135.</b> Queda prohibido a los trabajadores:                      I. a VI. ...</p> <p>VII. Suspender las labores sin autorización del patrón, <b>salvo que existan circunstancias de urgencia que lo exijan</b>;</p> <p>VIII. a X. ...</p> <p><b>XI. Hostigar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</b></p>

**Datos Relevantes.**

Con relación a las **prohibiciones para los trabajadores** se encontró que:

- Respecto a la suspensión de labores sin autorización del patrón, se incorpora como salvedad que **se podrá llevar a cabo por circunstancias de urgencia que lo exijan**.
- Se incorpora como una prohibición el **hostigamiento sexual** y la realización de **actos inmorales** en los lugares de trabajo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TÍTULO CUARTO</b> <b>Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</b>  <b>CAPITULO III BIS</b> <b>De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores</b>	<b>TÍTULO CUARTO</b> <b>Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</b>  <b>CAPÍTULO III BIS</b> <b>De la capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores</b>
<p><b>Artículo 153-A.-</b> Todo trabajador tiene el derecho a que 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</p>	<p><b>Artículo 153-A.</b> Toda, empresa cualquiera que sea su actividad, <b>está obligada a proporcionar a sus trabajadores</b>, capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de</p>

<p>o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p><b>Artículo 153-D.-</b> Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, 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-F.</b> La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. a IV. ...</p> <p>V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.</p>	<p>común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p><b>Para los efectos de esta Ley se entiende por productividad el resultado de un sistema que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.</b></p> <p><b>Artículo 153-D.</b> 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><b>Artículo 153-F.</b> La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. a IV. ...</p> <p><b>V. Continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.</b></p> <p><b>VI. Evaluar y certificar las competencias profesionales adquiridas por el trabajador.</b></p> <p><b>Artículo 153 F Bis.</b> Los programas para elevar la productividad en la empresa deben tener por objeto:</p> <p>I. Hacer un diagnóstico objetivo con los trabajadores de la situación de la empresa en materia de productividad.</p> <p>II. Acordar, adecuar las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la eficiencia del proceso productivo;</p>
--	--

<p><b>Artículo 153-H.</b> Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.</p> <p><b>Artículo 153-I.-</b> En cada empresa 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</p>	<p><b>III. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;</b></p> <p><b>IV. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores y la empresa; así como evaluar periódicamente su cumplimiento.</b></p> <p><b>V. Pagar 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 el sindicato y los trabajadores;</b></p> <p><b>Artículo 153-H.</b> Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud <b>de competencia laboral que sean requeridos.</b></p> <p><b>Artículo 153-I.</b> En cada empresa se constituirán <b>Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad</b> 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 medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.</p> <p><b>Así mismo, estas Comisiones Mixtas estarán a cargo de las acciones que a nivel de cada empresa deban realizarse en materia de productividad, de conformidad con el presente capítulo. Si la empresa y los trabajadores lo consideran conveniente podrán constituir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, por un lado, y una comisión mixta de productividad por separado.</b></p> <p><b>Artículo 153-J.</b> Las autoridades laborales cuidarán que las <b>Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y</b></p>
---	---

<p>funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 153-K.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.</p> <p>Estos Comités tendrán facultades para:</p> <p>I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;</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 actividades correspondientes;</p> <p>III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o <u>actividades</u> correspondientes;</p> <p>IV. Formular recomendaciones específicas 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; y,</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>Productividad</b> se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento <b>de sus obligaciones.</b></p> <p><b>Artículo 153-K.</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir <b>Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad</b> tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.</p> <p>Estos Comités tendrán facultades para:</p> <p><b>I. Realizar diagnósticos sobre los requerimientos para elevar la productividad, así como proponer planes por rama en este tema. Así mismo,</b> participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;</p> <p><b>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente</b> del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características <b>de la tecnología,</b> maquinaria y equipo en existencia y uso, <b>así como de las nuevas competencias de los trabajadores, respecto a lo conocimientos, habilidades y competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y/o de servicios;</b></p> <p><b>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;</b></p> <p><b>IV. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales, productivas y de servicios correspondientes;</b></p> <p><b>V. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento en competencias laborales que permitan elevar la productividad;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>VII. Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad; y</b></p> <p><b>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias y certificaciones oficiales</b> relativas a conocimientos, habilidades o competencias que los trabajadores hubieran adquirido en los</p>
---	---

<p><b>Artículo 153-M.-</b> En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.</p> <p>Además, <u>podrá</u> consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará <u>y adiestrará</u> a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.</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 ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.</p> <p><b>Artículo 153-O.-</b> Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación <b>o</b> adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.</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 períodos no mayores de cuatro años; II. a IV. ...</p>	<p><b> cursos de capacitación y adiestramiento, que hayan cubierto los requisitos legales exigidos para tal efecto.</b></p> <p><b>Artículo 153-M.</b> En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación del patrón de <b>proporcionar aquellos elementos necesarios para elevar la productividad e impartir la capacitación y adiestramiento</b>, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.</p> <p>Además, <b>deberá</b> consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará <b>profesionalmente</b> a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.</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 ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento <b>así como los programas en materia de productividad</b> que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.</p> <p><b>Artículo 153-O.</b> Las empresas en que no rija un contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación, adiestramiento <b>y productividad</b> que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar; igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las <b>Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.</b></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 períodos no mayores de cuatro años, <b>salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-</b></p>
---	--

<p>V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,          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.</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 153-U.-</b> 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.</p> <p>En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.</p> <p><b>Artículo 153-V.-</b> 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.</p> <p>...</p>	<p><b>F;</b>          II. a IV. ...  <b>V. Se deroga.</b></p> <p><b>VI. Se deroga.</b></p> <p>...</p> <p><b>Artículo 153 Q Bis. Los programas de productividad deberán cumplir, entre otros, los siguientes requisitos:</b>  <b>I. Señalar la metodología que se ha de seguir para diagnosticar y medir la productividad en la empresa.</b>  <b>II. La manera como se evaluarán periódicamente los avances en el cumplimiento de los programas,</b>  <b>III. Las acciones específicas que se adoptarían en la empresa para aumentar la productividad.</b>  <b>IV. Establecer los procedimientos para determinar los beneficios a los trabajadores con el aumento de la productividad,</b>  <b>Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.</b></p> <p><b>Artículo 153-U.</b> 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 <b>mediante el correspondiente certificado de competencia laboral</b> o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia <b>correspondiente.</b></p> <p>En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia <b>de competencias o de</b> habilidades laborales.</p> <p><b>Artículo 153-V.</b> La constancia de <b>competencias o de</b> habilidades laborales es el documento expedido por el <b>organismo o por la persona capacitadora, certificado oficialmente por el órgano competente,</b> con el cual el trabajador acreditará haber llevado y</p>
---	---

...	aprobado un curso de capacitación.
...	...
...	...

### Datos Relevantes.

Actualmente la capacitación y el adiestramiento es sólo un derecho que se le otorga al trabajador, así que el patrón puede o no hacerlo efectivo o el trabajador puede optar por aceptarla o rechazarla, ante tal circunstancia se observa que la iniciativa propone que:

- La **capacitación y el adiestramiento** sea una **obligación de las empresas** cualquiera que sea su actividad; al convertirse en obligación ésta se extiende al trabajador. Junto con la capacitación se propone **establecer programas para elevar la productividad** de la empresa, los **que tendrán** entre otros **por objeto**: hacer un diagnóstico objetivo junto con los trabajadores sobre la situación de productividad de la empresa; mejorar las condiciones de trabajo y medidas de seguridad e higiene; adecuar las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la productividad de la empresa.
- Incorpora el **concepto de productividad**.
- Con la incorporación de los programas de productividad las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben constituirse en cada empresa de aprobarse la iniciativa abarcarán ahora ésta materia y por lo tanto cambia su denominación a Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, sin embargo, se deja a consideración de la empresa y de los trabajadores **constituir por separado** la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y la Comisión Mixta de Productividad.
- Derivado de la inclusión del concepto de productividad los patrones, sindicatos y trabajadores a convocatoria de la Secretaría del Trabajo podrán constituir Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, incorporando a las facultades ya establecidas para los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento las relacionadas con la materia de productividad como: **Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad; Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad.**
- Se establecen los **requisitos** que deberán cumplir **los programas de productividad**, entre los que destacan: **la metodología a seguir para diagnosticar y medir la productividad; la manera en cómo se evaluarán los avances en el cumplimiento de los programas; acciones específicas para aumentar la productividad; procedimientos para determinar los beneficios de los trabajadores por el aumento de productividad.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO QUINTO</b> <b>Trabajo de las mujeres</b></p> <p><b>Artículo 170.</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II.</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, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. a VII. ...</p>	<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO QUINTO</b> <b>Trabajo de las mujeres</b></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. <b>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita por médico del Instituto mexicano del Seguro Social o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</b></p> <p><b>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</b></p> <p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia, <b>hasta por el término máximo de seis meses,</b> tendrá 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 periodo señalado.</b></p> <p>V. a VII. ...</p>

**Datos Relevantes.**

En materia de trabajo de las mujeres, con el propósito de otorgar mayor protección a la maternidad se propone que:

- El **descaso** a que tienen derecho las madres trabajadoras antes y después del parto, **a solicitud** de ésta, **con autorización** del Médico del servicio de Salud que otorgue el patrón y tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, **se puedan transferir cuatro de las seis semanas previas al parto para después** del mismo.

- Para el caso de que la autorización la otorgue un médico particular, se prevé que ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.
- Se prevé que la **duración máxima del periodo de lactancia** sea de **hasta 6 meses**.
- Se propone que cuando no sea posible tomar los dos reposos extraordinarios de media hora cada uno por día, para alimentar a los hijos, **previo convenio con el patrón se reduzca en una hora la jornada de trabajo** por el periodo señalado.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TÍTULO QUINTO BIS</b> <b>Trabajo de Menores</b>	<b>TÍTULO QUINTO BIS</b> <b>Trabajo de Menores</b>
<p><b>Artículo 173.-</b> El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 174.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 180. ...</b>                      I. a V. ...</p>	<p><b>Artículo 173. El trabajo de menores</b> queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 173 Bis. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las Entidades Federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil, salvo en los casos previstos en esta ley.</b></p> <p><b>Artículo 174. Los trabajadores sujetos al presente capítulo, independientemente de contar con la autorización de ley para trabajar,</b> 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. <b>Sin estos requisitos,</b> ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p> <p><b>Artículo 180 Bis. Toda persona física o moral que utilice los servicios de menores en contravención a las normas establecidas en la presente Ley, serán sancionados de conformidad con lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley y cualquier persona podrá hacer las denuncias penales correspondientes.</b></p>

**Datos Relevantes.**

- **Elimina los topes** que establece **de edad máxima y mínima** para considerar a los menores sujetos de trabajo y lo generaliza bajo el concepto de el trabajo de menores, con lo cual se puede observar una tendencia hacia la protección del trabajo de menores de cualquier edad y evitando así la discriminación.
- Se otorgan **facultades** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social **para que en coordinación** con las autoridades locales en la materia **se desarrollen programas** que permitan erradicar el trabajo infantil.
- Se otorga a los menores que laboran la categoría de trabajadores, además se prevé que **ningún patrón podrá utilizar sus servicios sino cuenta con el certificado médico** que acredite su aptitud para desempeñar el trabajo y los **exámenes médicos** que se le orden periódicamente.
- Se prevé sancionar a quienes utilicen los servicios de menores en sentido contrario a lo establecido por la ley. Asimismo, se prevé que cualquier persona pueda **presentar denuncia** en la materia.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>TITULO SEXTO</b> <b>Trabajos Especiales</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VIII</b> <b>Trabajadores del campo</b></p> <p><b>Artículo 279.-</b> Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.</p> <p>Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se registrarán por las disposiciones generales de esta ley.</p> <p><b>Artículo 280.-</b> 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VIII</b> <b>Trabajadores del campo</b></p> <p><b>Artículo 279.</b> Trabajador del campo es aquel que ejecuta habitualmente labores subordinadas propias de la agricultura, ganadería, forestal o mixta al servicio de un patrón.</p> <p><b>Las relaciones laborales en los centros de trabajo agroindustriales y en las explotaciones industriales forestales,</b> se registrarán por las disposiciones generales de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 280.</b> 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.</p> <p><b>El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales que contrate cada año o cada temporada, para contar con el registro acumulativo de las eventualidades, a fin de</b></p>

<p><b>Artículo 281.-</b> Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si este no dispone de elementos propios suficientes para</p>	<p>establecer la antigüedad en el trabajo en base a la suma de aquéllas, para calcular las prestaciones y derechos correspondientes del trabajador en forma proporcional.</p> <p>Al término de la eventualidad el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador donde consten los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario percibido.</p> <p><b>Artículo 280-A.</b> Trabajador de temporada es aquel que realiza una labor de manera estacional; se entiende por estación, el periodo indeterminado necesario para la realización de actividades definidas, tales como preparación de terrenos, siembra, fertilización, deshielo, cultivo cosecha y empaque.</p> <p>El trabajador de temporada tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones derivadas de las relaciones de trabajo, en la proporción de tiempo laborado, en la estación, y les será aplicable lo dispuesto en el artículo 39-F, de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 280-B.</b> El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales que contrate cada año para contar con el registro acumulativo de las eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo con base en la suma de aquéllas, para calcular las prestaciones y derechos correspondientes del trabajador.</p> <p>Al término de la eventualidad, el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario percibido.</p> <p>Al término de la relación laboral, el patrón deberá pagar al trabajador las prestaciones devengadas por concepto de: prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho el trabajador.</p> <p><b>Artículo 281.</b> Cuando existan contratos de arrendamiento, o cualquier otro contrato de aprovechamiento o similar, el propietario del predio será solidariamente responsable con el arrendatario o poseedor, si</p>
---	--

<p>cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p> <p>Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero serán solidariamente responsables.</p> <p><b>Artículo 282.-</b> Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.</p> <p><b>Artículo 283.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;</p> <p>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;</p> <p>III. ...</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</p>	<p><b>éstos</b> no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones <b>laborales</b> con sus trabajadores.</p> <p><b>Artículo 282.</b> Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25, <b>y demás relativos de esta Ley.</b></p> <p><b>Artículo 282-A.</b> Cuando los trabajadores deban ser trasladados por el patrón de la zona habitacional que residan al lugar de trabajo y viceversa, el costo de dicho transporte quedará a cargo del patrón.</p> <p><b>El medio de transporte deberá ser adecuado y contar con las medidas necesarias de seguridad que requieran las leyes y reglamentos aplicables.</b></p> <p><b>Artículo 283. ...</b></p> <p>I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios; <b>bajo ninguna circunstancia los periodos de tiempo para recibir el pago excederán del plazo establecido en el artículo 5° Fracc. VII de esta Ley;</b></p> <p>II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, <b>en proporción</b> al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, <b>así como los antídotos necesarios</b>, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos, así como adiestrar personal que los preste;</p>
---	---

<p>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>VII. 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. b) a e) ...</p> <p>f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.</p> <p><b>Artículo 284.-</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes;</p> <p>II. ...</p> <p>III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del</p>	<p>V. Proporcionar a los trabajadores, a sus familiares <b>o dependientes económicos que los acompañen</b>, asistencia médica <b>inmediata y de ser necesario</b>, trasladarlos al lugar más próximo en que existan servicios médicos. <b>En ambos casos, el costo del servicio quedará a cargo del patrón.</b> También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504 fracción II;</p> <p>VI. Proporcionar gratuitamente <b>al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos</b>, medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y <b>pagar a los trabajadores que resulten incapacitados</b>, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días;</p> <p>VII. ...</p> <p>a) Tomar de los depósitos acuíferos el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral <b>o, en su defecto, proveerles de agua potable;</b> b) a e) ...</p> <p><b>f) Disponer los elementos materiales y humanos necesarios, para propiciar el acceso de los trabajadores, sus familiares o dependientes, a la alfabetización y a la educación obligatoria.</b></p> <p><b>VIII. Proporcionar a los trabajadores, en forma gratuita, transporte cómodo y seguro para trasladarlos de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa.</b></p> <p>IX. <b>Cuando sea necesario, utilizar los servicios de intérpretes, cuando los trabajadores no hablen el idioma español.</b></p> <p><b>X. Proporcionar a los trabajadores agua potable durante la jornada de trabajo.</b></p> <p><b>Artículo 284. ...</b></p> <p>I. Permitir <b>el acceso a los centros de trabajo</b> a vendedores de bebidas embriagantes.</p> <p>II. ...</p> <p>III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral dentro</p>
---	---

predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno.	del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno, <b>a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquiera otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.</b>
---	--

### Datos Relevantes.

- Se **modifica** la definición de trabajador de campo al que se identificará por ejecutar **labores subordinadas** propia de la agricultura, ganadería, forestal **o mixta** al servicio de un patrón.
- Se **incorpora** para que sean regidos por las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores de los centros de trabajo **agroindustriales**.
- Se **incorpora** el concepto de **trabajador por temporada** al que define como aquel que realiza una labor de manera estacional, por lo que define también el término **estación**.
- Se crea el **registro de trabajadores eventuales** con el objeto de contar con el registro acumulativo de las eventualidades para fines de control de antigüedad y cálculo de prestaciones y derechos proporcionales.
- Se prevé que al final de cada eventualidad el patrón se obligue a entregar una **Constancia** que deberá contener los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario percibido
- Se prevé que los **trabajadores eventuales al término de la relación laboral reciban el pago de las prestaciones devengadas** por concepto de: prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y todas aquellas a las que tenga derecho.
- Se prevé que además de los casos de contrato de arrendamiento también en los de **aprovechamiento o similares**, el propietario sea solidariamente responsable no sólo con el arrendatario, sino también con el **poseedor**, para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales.
- Para el supuesto de que los trabajadores tengan que ser **trasladados por el patrón** de la zona habitacional en que residan al lugar de trabajo y viceversa, **el costo de transporte correrá a cargo del patrón**. En este sentido se deja expresamente establecido que el transporte deberá contar cubrir las medidas de seguridad que marcan las leyes y reglamentos en la materia.
- Con relación a los trabajadores del campo se encuentran reguladas **obligaciones especiales** para los patrones a las cuales se **incorporan** las siguientes:
  - Se prevé que con el objeto de garantizar los primeros auxilios de los trabajadores y por la naturaleza propia del trabajo, el patrón **deberá contar** además del material de curación y medicamentos a los que ya está obligado, **con antídotos**.
  - Se extiende a los **dependientes económicos**, la asistencia médica que el patrón está obligado a proporcionar a los trabajadores y sus familiares así como el traslado al servicio médico próximo en caso de ser necesario, **los costos en ambos casos correrán a cargo del patrón**.

- **Proveerlos de agua potable.**
- Se incorpora como obligación del patrón propiciar la educación obligatoria a trabajadores, familiares y dependientes económicos, para lo cual deberá de disponer de todos los elementos materiales y humanos.
- Se faculta al patrón para **impedir la crianza** de animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación **cuando perjudique cultivos o actividades desarrolladas dentro del centro del trabajo.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TITULO SEXTO</b> <b>Trabajos Especiales</b>  <b>CAPITULO IX</b> <b>Agentes de comercio y otros semejantes</b>	<b>CAPÍTULO IX</b> <b>Agentes de Comercio y Otros Semejantes</b>
<b>Artículo 285.-</b> Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.	<b>Artículo 285.</b> Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea <b>subordinada</b> y permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

**Datos Relevantes.**

Se incorpora como característica de agentes de comercio y otros semejantes para ser considerados como trabajadores de la empresa o empresas para la que prestan sus servicios, que la actividad que realicen además de ser permanente sea **subordinada**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TITULO SEXTO</b> <b>Trabajos Especiales</b>  <b>CAPÍTULO XIII</b> <b>Trabajadores domésticos</b>	<b>CAPÍTULO XIII</b> <b>Trabajadores domésticos</b>
<b>Artículo 333.-</b> Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la	<b>Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el lugar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de reposos</b>

<p>noche.</p> <p><b>Artículo 336.-</b> Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.</p> <p><b>Artículo 337.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:                  I. ...                  II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y                  III. ...</p>	<p><b>suficientes para tomar sus alimentos y de un descanso mínimo diario nocturno de ocho horas consecutivas, además de un descanso mínimo de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</b></p> <p><b>Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. 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, alimentación sana y suficiente</b> y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y                  III. ...</p>
---	---

**Datos Relevantes.**

Con relación a los trabajadores domésticos destacan los siguientes puntos encaminados a mejorar las condiciones laborales de éstos con relación a la jornada y descansos semanales:

- Se deja claramente establecido que los **trabajadores domésticos** que habitan en el lugar donde prestan sus servicios deberán **disfrutar** de reposos para tomar alimentos y de **descanso nocturno**, el cual será diario y **de un mínimo de ocho horas consecutivas**, además se le otorga **un descanso mínimo de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas**.
- Se otorga nuevo contenido al artículo 336, con lo que de ser aprobada la iniciativa estará regulando lo correspondiente a los **descansos semanales**, a los que se les otorga el derecho **de un día y medio ininterrumpido**, que deberá ser de preferencia en sábado y domingo, dando posibilidad de común acuerdo a la **acumulación de los medios días** en periodos de dos semanas.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>TITULO SEPTIMO</b>  <b>Relaciones Colectivas de Trabajo</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b>  <b>Sindicatos, federaciones y confederaciones</b></p> <p><b>Artículo 357.-</b> Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p> <p><b>Artículo 373.-</b> La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p> <p><b>Artículo 380.-</b> En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b>  <b>Contrato colectivo de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 388.</b> Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:                      I. a II. ...                      III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los</p>	<p><b>CAPÍTULO II</b>  <b>Sindicatos, federaciones y confederaciones</b></p> <p><b>Artículo 357.</b> Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p> <p><b>Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.</b></p> <p><b>Artículo 373.</b> La directiva de los sindicatos, <b>en los términos que establezcan sus estatutos</b>, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p> <p><b>Artículo 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca, a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al Instituto Mexicano del Seguro Social.</b></p> <p><b>Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución.</b></p> <p><b>Artículo 388. ...</b>                      I. a II. ...                      III. ...</p> <p><b>Celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas</b></p>

trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.	<b>las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de las empresas o establecimientos, no podrá dividirse este en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.</b>
--	---

**Datos Relevantes.**

- **Prohíbe** a las autoridades públicas **intervenir en la constitución** de los sindicatos y **limitar o entorpecer** su ejercicio legal.
- Se contempla la posibilidad de que **en los estatutos se determine que los bienes se repartan entre los agremiados**, que se considerarán como tales a los que estén en activo hasta un año antes de la disolución.
- Se deja expresamente establecido que **un contrato colectivo de trabajo no podrá dividirse para cada gremio** cuando se celebre aglutinando a todas las profesiones y oficios de trabajadores sindicalizados de las empresas o establecimientos, porque la titularidad corresponde a la mayoría de todos los trabajadores.

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<b>TITULO SEPTIMO</b> <b>Relaciones Colectivas de Trabajo</b>  <b>CAPÍTULO III</b> <b>Contrato colectivo de trabajo</b>	<b>CAPÍTULO III</b> <b>Contrato colectivo de trabajo</b>
<p><b>Artículo 391.</b> El contrato colectivo contendrá: I. a VI.</p> <p><b>VII.</b> Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;</p> <p>VIII. a X. ...</p> <p><b>Artículo 393.-</b> No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.</p>	<p><b>Artículo 391.</b> El contrato colectivo contendrá: I. a VI.</p> <p><b>VII.</b> Las cláusulas relativas a la Capacitación o Adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; <b>así como las disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios.</b></p> <p>VIII. a X. ...</p> <p><b>Artículo 393.</b> No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios, <b>así como, las bases conforme a las cuales las partes pretenden elevar la productividad.</b></p>
<b>CAPITULO IV</b>	

<p style="text-align: center;"><b>Contrato Ley</b></p> <p><b>Artículo 412.-</b> El contrato-ley contendrá:                  I. a III. ...                  IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;                  V. a VI. ...</p>	<p><b>Artículo 412.</b> El contrato-ley contendrá:                  I. a III. ...                  IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, <b>VII</b> y IX;                  V. a VI. ...</p>
--	--

**Datos Relevantes.**

- Se contempla que **el convenio que no contenga las bases** conforme a las cuales las partes pretenden **eleva** la **productividad no producirá efectos de contrato colectivo.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>TÍTULO NOVENO</b>  <b>Riesgos de Trabajo</b></p>	<p><b>TÍTULO NOVENO</b>  <b>Riesgos de Trabajo</b></p>
<p><b>Artículo 501.-</b> Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:                  I. a II. ...                  III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.</p> <p><b>Artículo 513.-</b> Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p>	<p><b>Artículo 501. ...</b>                  I. a II. ...</p> <p><b>III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió en concubinato.</b></p>
<p><b>Artículo 514.-</b> Para los efectos de este Título, la Ley adopta la</p>	<p><b>Artículo 513. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, expedirá y actualizará, las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.</b></p> <p><b>Artículo 514. Las tablas a que se refiere el artículo anterior</b></p>

siguiente:	<b>deberán revisarse al menos cada dos años, o antes cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo, para tal efecto, podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera.</b>
------------	--

**Datos Relevantes.**

En materia de **riesgos de trabajo** se observa que:

- Se eliminan los requisitos que caracterizan al concubinato como el haber vivido como si fueran cónyuges durante cinco años o haber tenido hijos y permanecer libre de matrimonio, dejando expresamente señalado que tendrá derecho a recibir indemnización en caso de muerte del trabajador la persona que vivió con éste en concubinato.
- Se propone **eliminar las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes** y se **faculta** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social **para que con opinión** de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se encarguen de **expedir y actualizar** dichas tablas **publicándolas** en el Diario Oficial de la Federación. Se propone que su revisión se lleve al menos cada dos años o antes si existen estudios que lo justifiquen y para su actualización se deberá tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TITULO ONCE</b> <b>Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales</b>  <b>CAPITULO I</b> <b>Disposiciones generales</b> <b>Artículo 523.-</b> La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: I. a IV. ... V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;  VI. a VIII. ... IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación; X. a XII. ...	<b>TÍTULO ONCE</b> <b>Autoridades del Trabajo y servicios sociales</b>  <b>Artículo 523.</b> La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: I. a IV. ... V. <b>Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y Productividad;</b> VI. a VIII. ... IX. Se deroga; X. a XII. ...

<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II</b> <b>Competencia constitucional de las autoridades del trabajo</b></p> <p><b>Artículo 527.-</b> La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:</p> <p>I. Ramas Industriales: 1. a 21.</p> <p>II. Empresas: 1. ... 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,</p> <p>3. ... ...</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b> <b>Procuraduría de la defensa del trabajo</b></p> <p><b>Artículo 530.-</b> La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. ... II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y</p> <p>III. ...</p>	<p><b>Artículo 527. ...</b></p> <p>I. Ramas industriales y <b>de servicios:</b> 1. a 21.</p> <p><b>22. Servicios de banca y crédito.</b></p> <p>II. Empresas: 1. ... 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. <b>Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado; que tengan por objeto la satisfacción de un interés colectivo y que estas sean a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y</b></p> <p>3. ... ...</p> <p><b>Artículo 530. ...</b></p> <p>I. ...</p> <p>II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato <b>así como ofrecer pruebas idóneas en los juicios que patrocinen, solicitando el apoyo de las autoridades, cuando el trabajador no pueda cubrir los honorarios, y;</b></p> <p>III. ...</p> <p><b>IV. Levantar, en todos los casos, acta circunstanciada, de la comparecencia de las partes, entregando al trabajador copia de ésta, debidamente firmada y sellada.</b></p>
--	---

**Datos Relevantes.**

- Se **otorgan facultades** al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y Productividad para que aplique las normas de trabajo en su jurisdicción.
- Se otorgan a las **autoridades federales** del trabajo **competencia** para la aplicación de normas **en materia de Servicios de Banca y Crédito**; la Ley en vigor prevé esta competencia para las empresas que actúan bajo concesión federal y con el objeto de esclarecer de qué empresas se habla, se determina cuáles empresas se ubican en esta categoría.
- Se le otorgan **nuevas funciones** a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como: ofrecer pruebas en los juicios que patrocinen, solicitando **apoyo** a autoridades cuando el trabajador no pueda **cubrir honorarios** y entregar al trabajador copia sellada y firmada del **acta circunstancia** que levante sobre la comparecencia de las partes.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>TITULO ONCE</b>  <b>Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales</b></p> <p><b>CAPITULO IV</b>  <b>Del servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento</b></p> <p><b>Artículo 537.-</b> El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:                      I. a IV. ...</p> <p><b>Artículo 539-F.-</b> Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.                      ...</p>	<p><b>CAPÍTULO IV</b>  <b>Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y Productividad</b></p> <p><b>Artículo 537.</b> El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y <b>Productividad</b> tendrá los siguientes objetivos:                      I. a IV. ...</p> <p><b>V. Promover, coordinar y apoyar la elaboración de diagnósticos sobre de productividad de las empresas; así como proponer mecanismos para mejorarla.</b></p> <p><b>Artículo 539-F. ...</b>                      ...  <b>Las empresas subcontratistas a las que se refiere el art. 15 bis deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Este registro tendrá como finalidad verificar la legalidad de</b></p>

	<b>las empresas subcontratistas y que éstas respeten y garanticen los derechos laborales de los trabajadores.</b>
--	---

**Datos Relevantes.**

- Se adecua de acuerdo a la incorporación de la figura de productividad la denominación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para quedar como **Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y Productividad.**
- Derivado de la misma figura se incorpora como su objetivo: **Promover, coordinar y apoyar la elaboración de diagnósticos sobre de productividad de las empresas; así como proponer mecanismos para mejorarla.**
- De la incorporación del trabajo en régimen de subcontratación, se prevé que con la finalidad de que **las empresas subcontratistas se desempeñen dentro de la legalidad, respetando y garantizando** los derechos laborales de los trabajadores, **estén obligadas a registrarse** ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>CAPITULO X</b> <b>Juntas federales de conciliación</b>	<b>CAPÍTULO X</b> <b>Juntas Federales de Conciliación</b>
<p><b>Artículo 591.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:</p> <p>I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;                      II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y                      III. Las demás que le confieran las leyes.</p>	<p><b>Artículo 591. Se deroga</b></p>
<p><b>Artículo 592.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que está instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una accidental.</p>	<p><b>Artículo 592. Se deroga</b></p>
<p><b>Artículo 593.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto</p>	<p><b>Artículo 593. Se deroga</b></p>

<p>expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.</p> <p><b>Artículo 594.-</b> Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.</p> <p><b>Artículo 595.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Catorce.</p> <p><b>Artículo 596.-</b> Para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanente se requiere:</p> <p>I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;          II. Haber terminado la educación secundaria;          III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;          IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;          V. No pertenecer al estado eclesiástico; y          VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 597.-</b> Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior, fracciones I, IV, V y VI y haber terminado la educación obligatoria.</p> <p><b>Artículo 598.-</b> Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;          II. Haber terminado la educación obligatoria;          III. No pertenecer al estado eclesiástico; y          IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 599.-</b> No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Federales de Conciliación:</p> <p>I. En las Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas; y          II. En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.</p> <p><b>Artículo 600.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;</p>	<p><b>Artículo 594. Se deroga</b></p> <p><b>Artículo 595. Se deroga</b></p> <p><b>Artículo 596. Se deroga</b></p> <p><b>Artículo 597. Se deroga</b></p> <p><b>Artículo 598. Se deroga</b></p> <p><b>Artículo 599. Se deroga</b></p> <p><b>Artículo 600. Se deroga</b></p>
---	---

<p>II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.</p> <p>Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;</p> <p>V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje; y</p> <p>VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;</p> <p>VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y</p> <p>VIII. Las demás que les confieran las leyes.</p>	
---	--

**Datos Relevantes.**

- Se propone **eliminar a las Juntas Federales y Locales de Conciliación** bajo los argumentos de que en todas las entidades federativas funcionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que resulta comprensible pues entre sus funciones está actuar como éste tipo de Juntas.

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<b>CAPITULO XI</b> <b>Juntas locales de conciliación</b>	<b>CAPÍTULO XI</b> <b>Juntas Locales de Conciliación</b>
<b>Artículo 601.-</b> En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.	<b>Artículo 601. Se deroga</b>
<b>Artículo 602.-</b> No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.	<b>Artículo 602. Se deroga</b>
<b>Artículo 603.-</b> Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de	<b>Artículo 603. Se deroga</b>

los Estados y Territorios.	
----------------------------	--

**Datos Relevantes.**

- Se propone **eliminar a las Juntas Locales de Conciliación** bajo los argumentos de que en todas las entidades federativas funcionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que resulta comprensible pues entre sus funciones está actuar como éste tipo de Juntas.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>TITULO ONCE</b>  <b>Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XII</b>  <b>Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</b></p> <p><b>Artículo 610.-</b> Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:                      I. ...</p> <p><b>II.</b> Nulidad de actuaciones;  <b>III.</b> Substitución de patrón;  <b>IV.</b> En los casos del artículo <b>727</b>; y  <b>V.</b> ...</p> <p><b>Artículo 612.-</b> El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, <u>percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación</u> y deberá satisfacer los requisitos siguientes:                      I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de <b>veinticinco años</b> de edad y estar en pleno goce y ejercicio</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XII</b>  <b>Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</b></p> <p><b>Artículo 610.</b> Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el proyecto de laudo que se refieren los artículos 885 y 886 de esta ley, <b>el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</b> y los de las Juntas Especiales podrán ser substituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:                      I. ...  <b>II. Personalidad;</b>                      III. ...  <b>IV.</b> Substitución de patrón;  <b>V.</b> En los casos del artículo <b>772 de esta ley</b>; y  <b>VI.</b> ...</p> <p><b>Artículo 612.</b> El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, y deberá satisfacer los requisitos siguientes:                      I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de <b>treinta años</b> de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;                      II. Tener título legalmente expedido de <b>abogado o</b> licenciado en</p>

<p>de sus derechos civiles y políticos; II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho; III. ... IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social; V. ... VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 614.-</b> El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; II. a VII. ...</p> <p><b>Artículo 615.-</b> Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las <u>dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos</u>; III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;</p> <p>IV. Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas <u>por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran</u>, por lo menos;</p>	<p>derecho <b>y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio</b>; III. ... IV. <b>Tener experiencia en materia laboral</b> y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social; V. ... VI. <b>Gozar de buena reputación</b> y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena <b>privativa de la libertad</b>. Las percepciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables. <b>Las percepciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.</b></p> <p><b>Artículo 614.</b> El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: I. Expedir el Reglamento Interior <b>y los reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y de Evaluación de Desempeño de las Juntas Especiales</b> II. a VII. ...</p> <p><b>Artículo 615. ...</b></p> <p>I. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia <b>de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente</b>; II. Los Presidentes de las Juntas Especiales en <b>el Distrito Federal</b>, serán citados a la sesión y tendrán voz informativa. <b>Los representantes de los trabajadores y patrones y los Presidentes de las Juntas Especiales radicadas fuera del Distrito Federal podrán participar como invitados en las sesiones; o bien, formular sus propuestas por escrito, las que se incluirán en el orden del día que corresponda</b>; III. Las resoluciones del Pleno deberán ser <b>aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes</b>;</p>
---	--

<p>V. a VII. ...</p> <p><b>Artículo 617.-</b> El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:                  I. a VII. ...</p> <p>VIII. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 618.-</b> Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:                  I. ...                  II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;                  III. a VII. ...</p> <p>VIII. Las demás que les confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 619.-</b> Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:                  I. Actuar como Secretarios del Pleno;                  II. Cuidar de los archivos de la Junta; y                  ...</p> <p><b>Artículo 620.-</b> Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:                  I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;                  II. ...                  III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria</p>	<p>IV. a V. ...</p> <p><b>Artículo 617.</b> El Presidente de la Junta <b>Federal de Conciliación y Arbitraje</b> tiene las facultades y obligaciones siguientes:                  I. a VII. ...                  VIII. <b>Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos;</b>                  IX. <b>Someter al Pleno los reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y de Evaluación del Desempeño de las Juntas Especiales,</b>  <b>y</b>                  X. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 618. ...</b>                  I. ...                  II. <b>Ordenar la ejecución de</b> los laudos dictados por la Junta Especial;                  III. a VII. ...                  VIII. <b>Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo; y</b>                  IX. ...</p> <p><b>Artículo 619. ...</b>                  I. <b>Coordinar la integración y manejo de</b> los archivos de la Junta que les competan;                  II. <b>Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia; y</b>                  III. ...</p> <p><b>Artículo 620. ...</b>                  I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta <b>y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente.</b> En caso de empate, <b>el Presidente tendrá voto de calidad;</b>                  II. ...                  III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria</p>
---	--

<p>la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.</p>	<p>la presencia del Presidente o del Presidente especial y de cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos de cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, <b>el Presidente tendrá voto de calidad.</b></p>
---	---

### Datos Relevantes.

- Derivado de la eliminación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, se adecuan las disposiciones a las nuevas autoridades que se proponen por lo tanto se prevé que el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tenga intervención personal en la votación de resoluciones además de las ya contempladas en la de personalidad.
- Se modifican los requisitos para ser presidente de la Junta:
  - La edad que se requiere **se amplía de 25 a 30 años.**
  - Actualmente se requiere haber obtenido el título legal de licenciado en derecho, la iniciativa propone que también podrá ser Presidente quien haya obtenido el título legalmente expedido de **abogado.**
  - **Tener experiencia en materia laboral.**
  - **Gozar de buena reputación.**
  - **No haber sido condenado con pena privativa de la libertad.**
- En cuanto a la remuneración del Presidente de la Junta, la Ley en vigor establece que percibirá los mismos emolumentos que corresponden a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la iniciativa propone que las **percepciones se fijen anualmente con sujeción a las disposiciones aplicables.**
- Se propone **establecer el Servicio Profesional de Carrera** en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, facultando a ésta para que expida los **reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y Evaluación de Desempeño de las Juntas Especiales**, los cuales serán sometidos al pleno de la Junta por el Presidente de ésta.
- Se establecen nuevas normas para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales como:
  - La Ley en vigor establece como **quórum** para que pueda sesionar el Pleno por lo menos la presencia de las **dos terceras partes de sus miembros**, la iniciativa propone el **quórum de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones.**
  - Actualmente la Ley señala que los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa; la propuesta limita esta norma a las Juntas Especiales del Distrito Federal, con relación a los representantes

de los trabajadores y patrones y Presidentes de Juntas Especiales radicadas fuera del Distrito Federal se propone que participen como invitados o que formulen sus propuestas por escrito para que se incluyan en el orden del día.

- Con relación a la votación que se requiere para la aprobación de las resoluciones, la Ley en vigor solicita el **51% del total de los miembros que integran** el Pleno, la iniciativa prevé por **la mitad más uno de sus miembros presentes**.

- Se otorga a los Presidentes de las Juntas Especiales la facultad de **cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo**.
- Se otorga a los Secretarios Generales de la Junta la facultad de **dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia**.
- Actualmente los Plenos de la Junta y de las Juntas Especiales para su funcionamiento requieren además de la presencia del Presidente el **50% de los representantes por lo menos**, en la iniciativa se propone que los Plenos de la Junta y de las Juntas especiales funcionen **con la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones**, otorgando al Presidente **voto de calidad para el caso de empate**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>TITULO ONCE</b>  <b>Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales</b></p> <p><b>Capítulo XIII</b>  <b>Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje</b></p> <p><b>Artículo 622.-</b> El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</p> <p><b>Artículo 623.-</b> La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, <u>por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal</u>, respectivamente.</p>	<p><b>Capítulo XIII</b>  <b>Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje</b></p> <p><b>Artículo 622.</b> El Gobernador del Estado o el Jefe <b>de Gobierno</b> del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</p> <p><b>Artículo 623. El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.</b></p> <p>La integración y el funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el Capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los</p>

<p><b>Artículo 624.-</b> El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.</p>	<p>gobernadores de los estados y, en el caso del Distrito Federal, <b>por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.</b></p> <p><b>Artículo 624. Las percepciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.</b></p>
--	--

**Datos Relevantes.**

- Con relación a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se determina que el Pleno se integre con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.
- En cuanto a la remuneración del Presidente de las percepciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal, se propone que **se fijen anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables**, sobre este particular la ley en vigor solo señala que el Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>TÍTULO DOCE</b>  <b>Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje</b></p>	<p><b>TÍTULO DOCE</b>  <b>Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje</b></p>
<p><b>Artículo 625.-</b> El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.</p> <p><b>Artículo 626.-</b> Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:                      I. ...                      II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos;</p>	<p><b>Artículo 625.</b> El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, <b>funcionarios conciliadores, secretarios auxiliares</b>, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial.</p> <p><b>El Secretario</b> del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de las entidades federativas y el Jefe <b>de Gobierno</b> del Distrito Federal, respectivamente, determinarán el número de personas que serán asignadas a cada <b>Junta Especial.</b></p> <p><b>Artículo 626.</b> Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:                      I. ...                      II. <b>Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho.</b></p>

<p>III. a IV. ...</p> <p><b>Artículo 627.-</b> Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</p> <p>III. a IV. ...</p>	<p>III. a IV. ...</p> <p><b>Artículo 627.</b> Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho <b>y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</b></p> <p>III. a IV. ...</p> <p><b>Artículo 627-A.</b> Las funciones de conciliación a que se refiere esta Ley, se realizarán por conducto de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores, y solo por excepción por los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.</p> <p><b>Artículo 627-B.</b> Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho;</p> <p>III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación y mediación;</p> <p>IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.</p> <p><b>Artículo 627-C.</b> Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación.</p>
---	--

<p><b>Artículo 628.-</b> Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;</p> <p>III. Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</p> <p>IV. a V. ...</p> <p><b>Artículo 629.-</b> Los Secretarios Generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del artículo anterior, y tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.</p> <p><b>Artículo 631.-</b> Los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje _ percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de Circuito, y los de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal los que correspondan a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.</p> <p><b>Artículo 632.-</b> Los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.</p>	<p><b>Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquellas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.</b></p> <p><b>Artículo 628.</b> Los Secretarios Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de <b>abogado o</b> licenciado en derecho;</p> <p>III. Tener tres años de ejercicio profesional <b>en materia laboral</b> posteriores a la obtención del título de abogado o licenciado en derecho, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</p> <p>IV. a V. ...</p> <p><b>Artículo 629.</b> Los Secretarios Generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del artículo anterior, y tener cinco años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de <b>abogado o</b> licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo <b>y experiencia mínima de un año como servidor público en el ámbito del sector laboral.</b></p> <p><b>Artículo 631. Las percepciones de los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables.</b></p> <p><b>Artículo 631-A.</b> El nombramiento del personal jurídico de la Junta se hará tomando en cuenta el sistema de profesionalización que se adopte, el cual se basará en las aptitudes, capacitación, productividad y preparación para el puesto. El sistema de profesionalización, comprenderá, entre otras cosas los requisitos y procedimientos para el ingreso, promoción, permanencia, actualización, y profesionalización, así como los mecanismos que permitan una mejora continua de la función jurisdiccional.</p> <p><b>Artículo 632.</b> El personal jurídico de las Juntas no podrá actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo.</p>
--	---

<p><b>Artículo 633.-</b> Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.</p> <p><b>Artículo 634.-</b> Los nombramientos de los Presidentes de las Juntas Especiales podrán ser confirmados una o más veces.</p> <p><b>Artículo 637.-</b> En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes: I. El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado, e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios y Auxiliares; y II. Cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente.</p>	<p><b>Artículo 633.</b> Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el <b>Jefe de Gobierno</b> del Distrito Federal, <b>en sus respectivas jurisdicciones.</b></p> <p><b>Dichos nombramientos podrán ser confirmados una o más veces. La facultad de confirmar o de determinar la no confirmación en el cargo será ejercida de manera discrecional por las autoridades señaladas en el párrafo anterior.</b></p> <p><b>Artículo 634.</b> Los nombramientos de <b>los Secretarios Generales y Secretarios Auxiliares serán considerados de libre designación, en atención a las funciones y necesidades propias del puesto.</b></p> <p><b>Artículo 637. ...</b></p> <p>I. El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los actuarios, secretarios, auxiliares <b>y funcionarios conciliadores; y</b></p> <p>II. Cuando se trate de <b>los secretarios generales, secretarios auxiliares y</b> Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente.</p> <p><b>Artículo 641-A. Son faltas especiales de los funcionarios conciliadores:</b></p> <p><b>I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;</b></p> <p><b>II. No estar presentes en las audiencias y tareas de conciliación que se les asignen o en cualquier etapa del juicio, cuando la Junta o cualquiera de sus integrantes consideren necesaria la función conciliatoria, salvo causa justificada;</b></p>
--	--

<p><b>Artículo 642.-</b> Son faltas especiales de los Auxiliares: I. a III. ...;</p> <p>IV. No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y</p> <p>V. Las demás que establezcan las leyes.</p> <p><b>Artículo 643.-</b> Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales: I. Los casos señalados en las fracciones I, II y III del artículo anterior;</p>	<p><b>III. No atender a las partes oportunamente y con la debida consideración;</b></p> <p><b>IV. Retardar la conciliación de un negocio injustificadamente;</b></p> <p><b>V. No informar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se encuentren adscritos respecto de los resultados logrados en las audiencias y funciones de conciliación que se les encomienden, con la periodicidad que ellas determinen;</b></p> <p><b>VI. No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su participación en los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda; y</b></p> <p><b>VII. Las demás que establezcan las leyes.</b></p> <p><b>Artículo 642.</b> Son faltas especiales de los secretarios auxiliares: I. a III. ...;</p> <p><b>IV. Dejar de engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley;</b></p> <p><b>V. Engrosar los laudos en términos distintos de los consignados en la votación;</b></p> <p><b>VI. Dejar de dictar los acuerdos respectivos dentro de los términos señalados en esta ley;</b></p> <p><b>VII. Abstenerse de informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial acerca de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los empleadores; y</b></p> <p><b>VIII. Las demás que establezcan las leyes.</b></p> <p><b>Artículo 643. ...</b></p>
--	---

<p>II. a IV. ...</p> <p>V. Las demás que establezcan las leyes</p> <p><b>Artículo 644.-</b> Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:</p> <p>I. Violar la prohibición del artículo 632;</p> <p>II. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;</p> <p>III. a IV. ...</p> <p><b>Artículo 645.-</b> Son causas especiales de destitución:</p> <p>I. ....</p> <p>III. De los Auxiliares:</p> <p>a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.</p> <p>b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.</p> <p>c) ...</p> <p>II. De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;</p>	<p>I. Los casos señalados en las fracciones I, II, III y <b>VI</b> del artículo anterior,                  II. a IV. ...</p> <p><b>V. Abstenerse de cumplir con los procesos, métodos y mecanismos de evaluación del desempeño, así como de las obligaciones previstas en los Reglamentos que expida el Pleno de la Junta; y</b>                  VI. ...</p> <p><b>Artículo 644.</b> Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, <b>funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios generales, secretarios auxiliares y</b> Presidentes de las Juntas Especiales:</p> <p>I. Violar la prohibición del artículo 632 <b>de esta ley;</b></p> <p><b>II. Dejar de asistir por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; ausentarse con frecuencia durante las horas de trabajo, e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;</b>                  III. a IV. ...</p> <p><b>Artículo 645.</b> Son causas especiales de destitución:</p> <p>I. ....</p> <p><b>II. De los funcionarios conciliadores:</b></p> <p><b>a) No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su participación en los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.</b></p> <p><b>b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;</b></p> <p><b>III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;</b></p>
---	---

<p>IV. De los Presidentes de las Juntas Especiales:</p> <p>a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.</p> <p>b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.</p> <p>c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.</p>	<p>IV. De los <b>Secretarios Generales y de los Secretarios Auxiliares</b> de las Juntas Especiales:</p> <p>a) <b>Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.</b></p> <p>b) <b>Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.</b></p> <p>c) <b>Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y</b></p> <p>V. De los Presidentes de las Juntas Especiales:</p> <p>a) <b>Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.</b></p> <p>b) <b>Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.</b></p> <p>c) <b>No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.</b></p> <p>d) <b>Los casos señalados en el artículo 643, fracción V de esta ley.</b></p>
--	--

**Datos Relevantes.**

- En materia de personal jurídico que integra a las Juntas de Conciliación y Arbitraje **se incorpora** la figura de **funcionario conciliador** y la de Auxiliar pasa a ser **secretario auxiliar**.
- Destaca la **incorporación del principio de conciliación** que se ejercerá a través de la **función conciliadora** y mediante los funcionarios de conciliación, sólo por excepción la realizarán los integrantes de las Juntas o su personal jurídico.
- La **función conciliadora deberá promoverse durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo**; los convenios generados a través de este medio producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados
- Se establecen los **requisitos para ser Funcionario Conciliador** señalando la edad mínima de 30 años; contar con título de abogado o licenciado en derecho; contar con 2 años de ejercicio profesional en materia laboral posteriores a la obtención del título; no pertenecer al estado eclesiástico; no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de libertad.
- Se determinan las faltas en que pueden incurrir los funcionarios conciliadores consideradas como **faltas especiales** entre las que se encuentran: no estar presente en las audiencias y tareas de conciliación asignadas; retardar la conciliación de un negocio injustificadamente; no dar cuenta a las Juntas de su participación en los convenios a que lleguen las partes para efectos de su aprobación; conocer de un negocio para el cual esté impedido hacerlo, estas dos últimas también son consideradas como causas de destitución.

- Respecto a los requisitos que se deben cubrir **para ser Actuario** la ley en vigor por lo menos haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, con el objeto de contar con personal profesional que deberá **tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho.**
- La ley en vigor requiere **para ser Secretario** título legalmente expedido de licenciado en derecho la iniciativa propone también como opción contar con **título legalmente expedido de abogado.**
- Para ser **Secretario Auxiliar** se prevé **contar con el título** de licenciado en derecho como actualmente se solicita o con el **de abogado** como lo propone la iniciativa; y tener **tres años de ejercicio profesional en materia laboral.**
- Para ser Secretario General se incorporan los requisitos de contar con el título de abogado y la experiencia mínima de un año como servidor público en el sector laboral.
- El **nombramiento del personal jurídico** de las Juntas **se sujetará al sistema de servicio profesional de carrera.**
- **Se prohíbe** al personal jurídico actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo.
- Con relación a los nombramientos de los Presidentes de las Juntas, **éstos podrán ser confirmados una o más veces. La facultad** de confirmar o no el cargo **corresponde** al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de los Estados y al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, la que **la ejercerán de manera discrecional.**
- Los nombramientos de Secretarios Generales y Secretarios Auxiliares **serán considerados de libre designación, en atención a las funciones y necesidades propias del puesto.**
- **Se incorporan nuevas faltas especiales** de los Secretarios auxiliares y de los presidentes de las Juntas.
- **Se incorporan nuevas causas especiales de destitución** para secretarios, secretarios Generales y secretarios auxiliares y presidentes de las Juntas Especiales.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>TITULO TRECE</b> <b>Representantes de los Trabajadores y de los Patrones</b> <b>Artículo 665.-</b> Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Haber terminado la educación obligatoria; III. No pertenecer al estado eclesiástico; y IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.	<b>TÍTULO TRECE</b> <b>Representantes de los Trabajadores y de los Patrones</b> <b>Artículo 665. ...</b> I ... II. <b>Los representantes de los patrones deberán tener preferentemente título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho. Los representantes de los trabajadores serán designados por escrito por los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones a los que pertenezcan. Si el representante de los trabajadores carece de título, deberá tener constancia de capacitación en materia laboral.</b> III. ... IV. <b>Gozar de buena reputación</b> y no haber sido condenados por delito

	intencional sancionado con pena corporal.
--	---

**Datos Relevantes.**

La iniciativa propone:

- Que tanto los **representantes** de los **trabajadores** como de los **patrones** tengan el **deber** de contar con **título** legalmente expedido **de abogado o licenciado en derecho**.
- Para el caso de que el **representante** de los **trabajadores** no cuente con **título**, este **deberá** tener **constancia** de capacitación en la materia. Además de gozar de buena **reputación**.
- Que sean los **Sindicatos, Federaciones o Confederaciones** quienes **designen** por **escrito** a los **representantes** de los **trabajadores**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>TITULO CATORCE</b>  <b>Derecho Procesal del Trabajo</b>  <b>CAPITULO II</b>  <b>De la capacidad y personalidad</b></p> <p><b>Artículo 689.-</b> Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.</p> <p><b>Artículo 690.-</b> Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.</p>	<p><b>TITULO CATORCE</b>  <b>Derecho Procesal del Trabajo</b>  <b>CAPÍTULO II</b>  <b>De la capacidad y personalidad</b></p> <p><b>Artículo 689.</b> Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones <b>y defensas</b>.</p> <p><b>La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.</b></p> <p><b>Artículo 690.</b> Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.</p> <p><b>Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga. La Junta, con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la comparecencia o citación del tercero, notificando personalmente</b></p>

<p><b>Artículo 691.-</b> Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.</p> <p><b>Artículo 692.-</b> Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.</p> <p><b>Artículo 693.-</b> Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.</p>	<p><b>al mismo el acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación.</b></p> <p><b>Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.</b></p> <p><b>Lo previsto en el párrafo anterior se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido.</b></p> <p><b>Artículo 692. ...</b></p> <p>I. ...</p> <p><b>II. Los abogados de los patrones deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Los asesores de los trabajadores serán designados por escrito por la organización a la que pertenezcan.</b></p> <p>III.....</p> <p>IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con escrito que les extienda <b>el sindicato correspondiente</b>, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. <b>También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos, deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.</b></p> <p><b>Artículo 693.</b> Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, <b>federaciones y confederaciones</b> sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada.</p>
---	--

**Datos Relevantes.**

- La iniciativa considera a las personas que **ejerciten defensa como integrantes en el proceso del trabajo.**
- Propone señalar que la **legitimación** consistirá en la **idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.**
- Pretende que los **terceros interesados** en un juicio estén **facultados para comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga.**
- Considera que la Junta, **con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dicte acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva,** la que deberá celebrarse dentro de los **diez días hábiles** siguientes a la fecha de la **comparecencia o citación del tercero,** notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con **cinco días hábiles de anticipación.**
- Sugiere que los **menores trabajadores** tengan **facultad para comparecer sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>CAPITULO III</b> <b>De las competencias</b>	<b>CAPÍTULO III</b> <b>De las competencias</b>
<b>Artículo 705.-</b> Las competencias se decidirán: I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de: a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa. II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente. III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre: a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.	<b>Artículo 705.</b> Las competencias se decidirán: I. <b>Por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patrones y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto, cuando se trate de las Juntas Especiales de la misma, entre sí;</b> II. <b>Por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patrones y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto, cuando se trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa; y</b> III. <b>Por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación, cuando se suscite entre:</b>

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas. d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.	a) a d) ...
---	-------------

**Datos Relevantes.**

La iniciativa pretende modificar el precepto, para así establecer que las competencias corresponderán al:

- **Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patrones y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto**, cuando se trate de las **Juntas Especiales de la misma, entre sí.**
- Por el **Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y los representantes de las ramas o actividades relativas al conflicto**, cuando se **trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa.**
- Por las **instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación** cuando **se suscite entre los miembros que enuncia el respectivo.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>CAPITULO V</b> <b>De la actuación de las juntas</b>	<b>CAPÍTULO V</b> <b>De la actuación de las juntas</b>
<p><b>Artículo 724.-</b> El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.</p>	<p><b>Artículo 724.</b> El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar <b>la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la presente ley.</b></p> <p>También podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.</p>
<p><b>Artículo 729.-</b> Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:                      I. Amonestación;                      II. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y</p>	<p><b>Artículo 729.</b> Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:                      I. ...                      II. <b>Multa, que no podrá exceder de 30 veces del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se</b></p>

III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.	<b>cometa la violación. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día. Para los efectos de este artículo, no se considera trabajadores a los apoderados; y</b> III....
--	--

**Datos Relevantes.**

- La iniciativa considera pertinente que **tanto el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentren facultadas para acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas** en las que se incluyan **los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes** en los procedimientos establecidos en los lineamientos del **Derecho Procesal del Trabajo** dispuesto en el Título Catorce.
- Por otra parte considera que sean **dados de baja los expedientes concluidos de manera definitiva previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.**
- En relación a las **correcciones disciplinarias**, propone que **la multa que se imponga, por ninguna circunstancia podrá exceder de 30 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometa la violación.** Asimismo indica que tratándose de **trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VI</b> <b>De los términos procesales</b></p> <p><b>Artículo 734.-</b> En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 737.-</b> Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, esta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VI</b> <b>De los Términos Procesales</b></p> <p><b>Artículo 734.</b> En los términos no se computarán los días en que en la Junta deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno, así como cuando por caso fortuito o de fuerza mayor no puedan llevarse a cabo actuaciones. Los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados, en su caso.</p> <p><b>Artículo 737.</b> Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta <b>ampliará</b> el término de que se trate, en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de transporte <b>y las vías generales de comunicación existentes.</b></p>

**Datos Relevantes.**

- Propone que **no sean computados los días en que en la Junta deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno**, así como cuando por caso **fortuito o de fuerza mayor no puedan llevarse a cabo actuaciones**. Los **avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados**, en su caso.
- La Ley en vigor otorga a la Junta facultad potestativa para ampliar los términos procesales cuando **el domicilio de la persona se encuentre fuera del lugar de residencia de ésta**, lo que se hará en función de la distancia y tomando los medios de transporte, al respecto la iniciativa propone que dicha facultad sea imperativa y que además se tomen también en consideración **las vías generales de comunicación existentes**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VII</b> <b>De las notificaciones</b></p> <p><b>Artículo 739.-</b> Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.</p> <p>Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta.</p> <p><b>Artículo 740.-</b> Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VII</b> <b>De las Notificaciones</b></p> <p><b>Artículo 739. ...</b> Asimismo, deberán señalar el domicilio <b>del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743.</b></p> <p><b>La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo.</b></p> <p><b>En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.</b></p> <p><b>Artículo 740.</b> Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón <b>o de la persona con que labora o laboró el trabajador, será requerido por la Junta para que indique el lugar de prestación de sus servicios, donde se practicará la notificación en los términos del artículo 743 de esta ley.</b></p>

notificación es precisamente el de el centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.	
---	--

**Datos Relevantes.**

- De acuerdo a los lineamientos pretendidos por la iniciativa también se encuentra que el **demandado para recibir notificaciones señale su domicilio o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios**. Además, de considerar que para el caso de que la **notificación sea personal** esta se **diligenciará conforme a los lineamientos establecidos para la primera notificación personal**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO IX</b> <b>De los incidentes</b></p> <p><b>Artículo 763.-</b> Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO IX</b> <b>De los incidentes</b></p> <p><b>Artículo 763.</b> Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.</p> <p>En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará desde luego día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.</p>

**Datos Relevantes.**

- La iniciativa considera necesario establecer que cuando en una **audiencia o diligencia se promueva incidente** de falta de **personalidad**, se **sustanciará de inmediato oyendo a las partes resolviéndose**, para así continuar con el procedimiento.
- Además, **pretende señalar día y hora para la celebración de la audiencia incidental**, la **cual deberá realizarse** dentro de las **veinticuatro horas** siguientes, en donde **las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales** para que de **inmediato se resuelva el incidente**, continuándose el procedimiento.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>De la continuación del proceso y de la caducidad</b></p> <p><b>Artículo 773.-</b> Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.</p> <p>Quando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>De la continuación del proceso y de la caducidad</b></p> <p><b>Artículo 773.</b> La Junta, a petición de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior. No se considerará que dicho término opera si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes a que se refiere este artículo, o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad dentro del procedimiento.</p> <p>Para los efectos del párrafo anterior, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.</p>

**Datos Relevantes.**

- La iniciativa reforma el artículo a fin de que sea la **Junta**, a petición de parte, quien tenga por **desistida la acción intentada** a toda persona que no **haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento** y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior.
- Expresa que no se considerará que dicho **término opere si están desahogadas las pruebas del actor** o está pendiente de **dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes a que se refiere el presente artículo**, o la práctica de alguna **diligencia**, o se encuentre pendiente de acordarse la **devolución de un exhorto o la recepción** de informes o **copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad** dentro del procedimiento.
- Además, pretende que la **Junta** cite a las **partes** a una audiencia, en la que después de **oírlos y recibir las pruebas** que ofrezcan, deberán **referirse** exclusivamente a la procedencia o improcedencia del **desistimiento**, dictando resolución.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>Artículo 774.-</b> En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley.</p> <p><b>CAPITULO XII</b>  <b>De las pruebas</b>  <b>Sección Primera</b>  <b>Reglas Generales</b></p> <p><b>Artículo 776.-</b> Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:                      I. Confesional;                      II. Documental;                      III. Testimonial;                      IV. Pericial;                      V. Inspección;                      VI. Presuncional;                      VII. Instrumental de actuaciones; y                      VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.</p> <p><b>Artículo 780.-</b> Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.</p>	<p><b>CAPÍTULO XII</b>  <b>De las pruebas</b>  <b>Sección Primera</b>  <b>Reglas Generales</b></p> <p><b>Artículo 774.-</b> En caso de muerte del trabajador, <b>dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento, y la Junta procederá a efectuar las convocatorias a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.</b></p> <p><b>Artículo 774-A.</b> En cualquier estado del procedimiento las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente.</p> <p><b>Artículo 776.</b> Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y, en especial, los siguientes:                      I. a VII. ...</p> <p><b>VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.</b></p> <p><b>Artículo 780.</b> Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, atendiendo a la naturaleza de las mismas. De no hacerlo, serán desechadas por la Junta.</p>

**Artículo 784.-** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

**Artículo 785.-** Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá

**Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios, esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; y, para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:**

- I. a V. ...
- VI. **Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;**
- VII. ...
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando esta no exceda de nueve horas semanales;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios **y aguinaldo;**
- X. a XIII. ...
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda **y al Sistema de Ahorro para el Retiro.**

**Artículo 785. ...**  
**Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.**

trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.	
--	--

**Datos Relevantes.**

El texto pretende:

- Que en caso de **muerte del trabajador deje** de computarse los **salarios** vencidos como parte del conflicto.
- Que en cualquier estado del procedimiento las partes puedan, **mediante la conciliación**, celebrar un **convenio** que ponga fin al juicio, pero, si no se llegase a celebrar el convenio **el demandado** podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado.
- Que **sean admisibles** en el proceso todos los **medios de prueba** que no sean contrarios a la moral y al derecho y, de forma especial: las fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.
- Establecer que las **pruebas** que se ofrezcan deberán en todo momento ser **acompañadas** de todos los elementos necesarios para su **desahogo**, atendiendo a la naturaleza de las mismas.
- Que la **Junta exima** de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios, esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; y, para tal efecto, requerirá al **patrón para que exhiba** los **documentos** que, de acuerdo con las **leyes**, tiene la **obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento** de que, de no **presentarlos**, se **presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador**. En todo caso, **corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia relacionada con la constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje** de la fecha y la causa de su despido.
- Que los **justificantes** (de forma particular los certificados médicos) de las personas que no puedan acudir a la Junta, deberán **contener el nombre y número de cédula profesional** de quien los **expida**, la **fecha** y el **estado patológico** que **impide** la comparecencia del **citado**. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XII</b> De las pruebas</p> <p><b>Sección Segunda</b> <b>De la Confesional</b></p> <p><b>Artículo 786.-</b> Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.                      Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XII</b> De las pruebas</p> <p><b>Sección Segunda</b> <b>De la Confesional</b></p> <p><b>Artículo 786. ...</b>                      Tratándose de <b>personas morales, la confesional puede</b></p>

<p>conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.</p> <p><b>Artículo 790.-</b> En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;</p> <p>II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;</p> <p>III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;</p> <p><b>Artículo 793.-</b> Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.</p>	<p><b>desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades expresas para absolver posiciones, salvo el caso a que se refiere el artículo siguiente:</b></p> <p><b>Artículo 790. ...</b> I. a II. ...</p> <p><b>III. El absolvente deberá identificarse con documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia, ni la presencia de abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá que consulte notas o apuntes si la Junta, después de conocerlos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.</b> IV. a VII. ...</p> <p><b>Artículo 793. Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada.</b></p> <p><b>En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.</b></p> <p><b>En el supuesto de que la persona a que se refiere este artículo</b></p>
---	--

<p><b>Artículo 802.-</b> Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe. La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 804.-</b> El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y V. Los demás que señalen las leyes. Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.</p> <p><b>Artículo 808.-</b> Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los</p>	<p><b>haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.</b></p> <p><b>Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública.</b></p> <p><b>Artículo 802. ...</b> <b>Se entiende por suscripción la colocación al pie o al margen del escrito de la firma, antefirma o huella digital que sean idóneas para identificar a la persona que suscribe.</b> ...</p> <p><b>Artículo 804. ...</b> I. a III. ... IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, <b>y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y</b> ...</p> <p><b>Artículo 808.</b> Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas <b>o los tratados</b></p>
---	---

términos que establezcan las leyes relativas.	<b>internacionales ratificados por México.</b>
---	--

**Datos Relevantes.**

En relación a la prueba confesional, se propone:

- Enunciar que en caso de que el **desahogo** se **ejecute** en **personas morales**, este puede llevarse a cabo por **conducto de su representante legal o apoderado.**
- Que el **absolvente** tenga el **deber** de identificarse por **documento oficial** y, **bajo protesta de decir verdad**, responder por sí mismo **sin asistencia, ni la presencia de abogado o asesor.** Además, que por ninguna circunstancia **no podrá valerse de borrador de respuestas**, permitiéndosele que **consulte notas o apuntes** si la **Junta**, después de conocerlos, resuelve que son **necesarios** para **auxiliar** su memoria.
- Señalar que cuando el **oferente ya no labore** para la **empresa o establecimiento**, previa comprobación del hecho, **este podrá ser requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada.** Además, la persona **citada no concurriría día y hora señalado**, la **Junta** lo hará **presentar mediante el uso de la fuerza pública.**
- Establecer como nuevo concepto el de suscripción, el cual se define como la **colocación al pie o al margen** del escrito de la **firma, antefirma o huella digital** que sean **idóneas para identificar a la persona que suscribe.**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<p style="text-align: center;"><b>Sección Cuarta De la Testimonial</b></p> <p><b>Artículo 813.-</b> La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:                      I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;                      II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;                      III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y                      IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta,</p>	<p style="text-align: center;"><b>Sección Cuarta De la Testimonial</b></p> <p><b>Artículo 813.</b> La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir los requisitos siguientes:  <b>I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta ley;</b>  <b>II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;</b></p>

podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

**Artículo 814.-** La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía.

**Artículo 815.-** En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III. a IX.- ...

**Artículo 816.-** Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

**Artículo 817.-** La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

**Artículo 814. La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.**

**Artículo 815.** En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I ...

II. **El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en artículo 790 de esta ley;**

III. a IX. ...

X. **Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; y**

XI. **El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.**

**Artículo 816.** Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por **la Junta**, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo los pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

**Artículo 817.** La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas calificadas. **En el desahogo de la audiencia respectiva se podrán formular las repreguntas correspondientes o en su caso ampliar el interrogatorio, quedando la facultad a la autoridad exhortada para calificar las preguntas y/o repreguntas formuladas en esa diligencia. Comunicando previamente los nombres de los apoderados o representantes que tienen facultad para intervenir**

	<b>en la diligencia.</b>
--	--------------------------

**Datos Relevantes.**

En los lineamientos anteriores, propone:

**Requisitos para la parte que ofrezca prueba:**

- La Ley en vigor establece que las partes sólo podrán ofrecer 3 testigos, la iniciativa propone el deber de ofrecer en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, **hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho.**
- Indicar los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación.
- Que la **Junta, emita la orden para que se cite al testigo a fin de que rinda su declaración en la hora y día** que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.

Como **normas** para el **desahogo de la prueba:**

- El deber por parte del testigo para identificarse ante la Junta con documento oficial y bajo protesta de decir verdad, requisito enunciado en el artículo 790 del mismo texto propuesto.
  - La declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar.
  - Que se efectúe de forma indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.
- Que sea la **Junta** y ya no el **Tribunal** sea **quien nombre al intérprete en el caso de que el testigo** no hable el idioma español.
  - Que en el **desahogo de la audiencia respectiva se pueda formular las repreguntas correspondientes** o en su caso ampliar el interrogatorio, **quedando la facultad a la autoridad exhortada para calificar las preguntas y/o** respuestas formuladas en esa diligencia. Comunicando previamente los nombres de los apoderados o representantes que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>Sección Quinta De la Pericial</b>	<b>Sección Quinta De la Pericial</b>
<b>Artículo 822.-</b> Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o	<b>Artículo 822. ...</b> <b>Cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso,</b>

<p>el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.</p> <p><b>Artículo 823.-</b> La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.</p> <p><b>Artículo 824.-</b> La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:                  I. Si no hiciera nombramiento de perito;                  II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y                  III. Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.</p>	<p><b>tendencioso o inexacto, la Junta dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito.</b></p> <p><b>Artículo 823. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba.</b></p> <p><b>Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite y manifieste bajo protesta de decir verdad, que no está en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.</b></p>
--	--

**Datos Relevantes.**

- En los anteriores lineamientos, propone considerar, que cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente **falso, tendencioso o inexacto, la Junta dará vista al Ministerio Público** para que determine si existe la comisión de un delito.
- Que, la **prueba** deba ofrecerse indicando la materia sobre la que **versa**, exhibiendo el **cuestionario respectivo**, con **copia para cada una de las partes**. Sin embargo, en caso de omitir el cuestionario, dará lugar a que la Junta no admita la prueba.
- Que sea la **Junta** quien **nombre** a los **peritos** que correspondan al **trabajador**, cuando éste lo solicite y manifieste bajo protesta de decir verdad, que no está en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

El siguiente capítulo por ser de nueva creación no cuenta con comparativo:

<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<p><b>Sección Novena</b></p> <p><b>De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia</b></p> <p><b>Artículo 836-A.</b> En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 776, el oferente deberá proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo.</p> <p><b>Artículo 836-B.</b> Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, se entenderá por:</p> <p><b>a) Clave de Usuario:</b> contraseña que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa.</p>

- b) Certificado electrónico:** documento firmado electrónicamente por el prestador de servicios de certificación, que vincula datos de verificación u otro registro de firma electrónica con la identidad del firmante.
- c) Contraseña:** autenticación utilizada en medios electrónicos, que utiliza información vinculada al emisor de un mensaje de datos, para controlar el acceso hacia algún servicio, sistema o programa.
- d) Datos de creación de firma electrónica:** datos códigos únicos, así como claves criptográficas privadas que el firmante genera de manera secreta y utiliza para crear y vincular su firma electrónica, que incluye claves privadas o públicas.
- e) Datos de verificación de firma electrónica o clave pública:** las claves criptográficas, datos o códigos únicos que utiliza el destinatario para verificar la autenticidad de la firma electrónica del firmante y que se contienen en el certificado electrónico.
- f) Destinatario:** la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos y que no actúa a título intermediario con respecto a dicho mensaje.
- g) Dispositivos de creación y verificación de firma electrónica:** programas o sistemas informáticos que sirven para aplicar los datos de creación y de verificación de firma electrónica, respectivamente.
- h) Documento Digital:** mensaje de datos que contiene información o escritura generada, enviada, recibida o por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología.
- i) Emisor:** toda persona que, al tener del mensaje de datos, actúe a nombre propio, de la persona que representa o en cuyo nombre se haya enviado o generado ese mensaje antes de ser almacenado, si este es el caso, pero que no haya actuado a título de intermediario.
- j) Fecha electrónica:** el conjunto de datos en forma electrónica utilizados como medio para constatar la fecha y hora en que un mensaje de datos es enviado por el firmante o recibido por el destinatario.
- k) Firma electrónica:** Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos, y que corresponden inequívocamente al firmante, con la finalidad de asegurar la integridad y autenticidad del mismo, certificada por un prestador de servicios debidamente autorizado y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa.
- l) Firma Electrónica Avanzada o fiable:** aquella certificada por un prestador acreditado que cumpla por lo menos con los siguientes requisitos:
1. Que los datos de creación de la firma en el contexto en que son utilizados, correspondan exclusivamente al firmante, de manera que se vincule únicamente al mismo y a los datos a los que se refiere;
  2. Que los datos de la firma hayan estado en el momento de su creación, bajo el control exclusivo del firmante; y
  3. Que sea posible la detección posterior de cualquier modificación, verificando la identidad del titular e impidiendo que desconozca la integridad del documento y su autoría.
- Lo anterior, sin perjuicio de que cualquiera de las partes, pueda demostrar de otra manera la fiabilidad de una firma electrónica.
- m) Firma digital:** método criptográfico que asocia la identidad de una persona o de un equipo informático al mensaje o documento electrónico.
- n) Firmante:** la persona que posee los datos de creación de firma electrónica y que actúa en nombre propio o de la persona a la que representa.
- ñ) Intermediario:** toda persona que envíe, reciba o almacene un mensaje de datos a nombre de un tercero o preste algún otro servicio con respecto a dicho mensaje o medios electrónicos.
- o) Medios Electrónicos:** los dispositivos tecnológicos utilizados para transmitir o almacenar datos e información, a través de computadoras, líneas telefónicas, enlaces dedicados, microondas o de cualquier otra tecnología.
- p) Mensaje de Datos:** la información generada, enviada, recibida, almacenada, reproducida o procesada por el firmante y recibida o

almacenada por el destinatario a través de medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología.

q) Número de identificación personal (NIP): código numérico que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse.

r) Prestador de servicios de certificación: la persona o entidad pública que preste servicios relacionados con la firma electrónica certificada y que expide certificados electrónicos, previa autorización de la instancia correspondiente.

s) Sistema de información: el sistema utilizado para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar un mensaje de datos.

t) Titular del certificado: la persona en cuyo favor fue expedido un certificado de firma electrónica.

Artículo 836-C. La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico, deberá cumplir con lo siguiente:

I. Presentar una impresión o copia del documento digital; y

II. Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.

Artículo 836-D. En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, de fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la Junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta ley.

Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.

V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.

#### Datos relevantes.

En relación al texto que la iniciativa propone se encuentra:

- Que se ofrezcan como **pruebas** todas aquellas, que no sean contrarias al **derecho y a la moral**.
- Que el oferente tenga el deber de **proporcionar a la Junta**, los instrumentos, **aparatos o elementos** necesarios para que pueda **apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes**, por el tiempo indispensable para su desahogo.
- Se establecen las reglas para el desahogo o valoración de los medios de prueba aportados por los avances de la ciencia.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XIII</b> <b>De las resoluciones laborales</b></p> <p><b>Artículo 840.-</b> El laudo contendrá:                      I. a II. ...                      III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;                      IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;                      V. a VII. ...                      .</p> <p><b>Artículo 841.-</b> Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XIII</b> <b>De las resoluciones laborales</b></p> <p><b>Artículo 840.-</b> El laudo contendrá:                      I. a II. ...  <b>III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;</b>  <b>IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;</b>                      V. a VII. ...</p> <p><b>Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.</b></p>

**Datos Relevantes.**

- La iniciativa considera que en el contenido del **laudo** también se enuncie la **réplica y contrarréplica** y, en su caso, la **reconvencción y contestación a la misma** (demanda), la cual deberá contener con **claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos**. Así como la enumeración de las **pruebas admitidas y desahogadas** y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XVII</b></p> <p><b>Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje</b></p> <p><b>Artículo 870.-</b> Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XVII</b></p> <p><b>Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje</b></p> <p><b>Artículo 870. ...</b>  <b>La Junta, por conducto del funcionario conciliador, procurará, sin</b></p>

jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

**Artículo 873.-** El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

**Artículo 875.-** La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

**entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas.**

**Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda.**

**Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta ley.**

**Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.**

**Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:**

- a) De conciliación y mediación**
- b) De demanda y excepciones ; y**
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas**

**La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.**

<p><b>Artículo 876.-</b> La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:</p> <p>I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.</p> <p>II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.</p> <p>III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;</p> <p>IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;</p> <p>V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y</p> <p>VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.</p> <p><b>Artículo 877.-</b> La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de</p>	<p><b>Artículo 876.</b> La etapa <b>de conciliación y mediación</b> se desarrollará de la siguiente forma:</p> <p>I. Las partes comparecerán <b>obligatoria</b> y personalmente a la Junta y podrán se asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. <b>Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;</b></p> <p><b>II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de soluciones justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia.</b></p> <p><b>III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;</b></p> <p><b>IV. Se deroga.</b></p> <p><b>V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; y</b></p> <p><b>VI. De no haber concurrido las partes a la etapa de conciliación y mediación, a pesar de haber estado debidamente notificadas, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.</b></p> <p><b>Artículo 877. Se deroga.</b></p>
---	---

<p>demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.</p> <p><b>Artículo 878.-</b> La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p>I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;</p> <p>II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;</p> <p>III. a IV. ...</p> <p>V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;</p> <p>VI. a VII. ....</p> <p>VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.</p>	<p><b>Artículo 878.</b> La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p><b>I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;</b></p> <p><b>II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.</b></p> <p><b>El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa y, a petición del demandado, se señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad;</b></p> <p>III. a IV. ...</p> <p><b>V. La excepción de incompetencia o el planteamiento de acumulación no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente o no resuelve favorablemente la acumulación, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda y no podrá admitirse prueba en contrario;</b></p> <p>VI. a VII. ...</p> <p><b>VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose a los autos de resolución.</b></p>
---	---

<p><b>Artículo 879.-</b> La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.</p> <p>Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.</p> <p>Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.</p> <p><b>Artículo 880.-</b> La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p>I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;</p> <p>II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;</p> <p>III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y</p> <p>IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.</p> <p><b>Artículo 882.-</b> Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la</p>	<p><b>Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.</b></p> <p><b>Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.</b></p> <p><b>Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.</b></p> <p><b>Artículo 880. La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta ley y de acuerdo con las normas siguientes:</b></p> <p><b>I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél, a su vez, objetar las del demandado;</b></p> <p><b>II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;</b></p> <p><b>III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y</b></p> <p><b>IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.</b></p> <p><b>Artículo 882. Se deroga.</b></p>
---	---

audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

**Artículo 883.-** La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

**Artículo 884.-** La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;
- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o

**Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.**

**Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.**

**Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:**

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;**
- II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;**
- III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los**

funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y  
IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

**Artículo 885.-** Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:  
I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;  
II. El señalamiento de los hechos controvertidos;  
III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;  
IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y  
V. Los puntos resolutivos.

**requerirá en los siguientes términos:**

**a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y  
b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;**

**IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y**

**V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.**

**Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo.**

**Transcurrido el término citado o desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes; el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes,**

<p><b>Artículo 886.-</b> Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.</p> <p>Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.</p> <p>La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.</p> <p><b>Artículo 888.-</b> La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I. Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.</p>	<p><b>formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta ley.</b></p> <p><b>Artículo 886. Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta.</b></p> <p><b>Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.</b></p> <p><b>La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.</b></p> <p><b>Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurren a la votación, de conformidad con las normas siguientes:</b></p> <p>I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes; II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y III. Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.</p>
---	---

#### **Datos Relevantes.**

El presente capítulo rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, por lo que el texto propuesto pretende:

- Establecer que la **Junta** por conducto del **funcionario conciliador, procure, sin entorpecer el procedimiento** y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, **que lleguen a un acuerdo conciliatorio**, insistiendo siempre en opciones de solución justa y equitativa.

- Enunciar que será la **Junta** y no el Pleno de la Junta Especial **quien dicte acuerdo para la celebración de la audiencia de conciliación**.
- Indicar como nuevo lineamiento de la primera etapa de la audiencia de conciliación a la “**mediación**”.
- Considerar como **formas integrantes de desarrollo** de la etapa de **conciliación y mediación**, las siguientes:
  - Las partes comparecerán de manera obligatoria.
  - En caso de tratarse de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada.
  - La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio. Les pondrá opciones de soluciones justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia.
  - Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
  - La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas.
  - De no haber concurrido las partes a la etapa de conciliación y mediación, a pesar de haber estado debidamente notificadas, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.
- Modificar los **lineamientos** de las **normas** de desarrollo de la **etapa de demanda y excepciones**, fracción I, II y V con el propósito de señalar que:
  - El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.
  - Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsanan las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. Además de que el actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa y, a petición del demandado, se señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad.
  - La excepción de incompetencia o el planteamiento de acumulación no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente o no resuelve favorablemente la acumulación, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda y no podrá admitirse prueba en contrario.

- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose a los autos de resolución.
- Que se lleve a cabo **la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, aun cuando no concurren las partes.**
- Considera modificar el término del artículo 880 “etapa” por el de “audiencia”.
- Que se tomen en cuenta como **nuevas pruebas** las que tiendan a **justificar** sus objeciones a las mismas, en tanto no se **haya cerrado la audiencia.**
- Incorporar, en la **regulación la entrega de exhortos**, esto con el propósito de que al igual que los oficios sirvan para **recabar los informes o copias** que deba **expedir alguna autoridad.**
- Modificar las **normas de la audiencia de desahogo de pruebas**, a fin de que en ellas se establezca:
  - Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalar nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio, (fracción II).
  - Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:
    - ✓ Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes;
    - ✓ Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos. (fracción III)
  - La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente, (fracción IV).
  - Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito, (fracción V).
- Establecer un **término de tres días después de llevarse a cabo el desahogo de las pruebas**, para que las partes **expresen su conformidad con dicha certificación**, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, **se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales.** En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo.
- También se considera que transcurrido el término citado o desahogadas las pruebas pendientes, las **partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes**; el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo.

- Que en la **discusión y votación del proyecto de laudo**, intervenga el **secretario** a fin de que sea él quien **certifique** la presencia de los participantes que concurran a la **votación**.

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<b>CAPITULO XVIII</b> <b>De los procedimientos especiales</b>	<b>CAPÍTULO XVIII</b> <b>De los procedimientos especiales</b> <b>Sección Primera</b>
<p><b>Artículo 892.-</b> Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.</p>	<p><b>Artículo 892.</b> Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, fracción III; 28, fracción III; 151, fracción II, inciso d); 152; 153; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389, 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503; y 505 de esta ley; de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario; los de nulidad de convenios ratificados por los celebrantes y aprobados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de aquellos en que se reclamen prestaciones a los patrones y al Instituto Mexicano del Seguro Social, derivados de riesgos de trabajo y demás prestaciones relativas a los seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del Sistema de Ahorro para el Retiro previstas en la Ley del Seguro Social, o bien en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.</p>

**Datos Relevantes.**

El texto propuesto pretende regular de manera general, lo relativo a:

- Los **conflictos** que tengan por **objeto el cobro de prestaciones** que no excedan del importe de **tres meses** de salario;
- Aquellos conflictos en que se **reclamen prestaciones** a los **patrones y al Instituto Mexicano del Seguro Social**, **derivados de riesgo de trabajo** y demás **prestaciones relativas** a los seguros que componen el **régimen obligatorio** del

**Seguro Social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del Sistema de Ahorro para el Retiro** previstas en la **Ley del Seguro Social**, o bien en la **Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**.

- Las personas que resulten **aplicables** en virtud de **contratos colectivos de trabajo** o **contratos-ley** que contengan beneficios en materia de seguridad social.

El siguiente capítulo por ser de nueva creación no cuenta con comparativo:

<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<p style="text-align:center"><b>CAPÍTULO XVIII</b> <b>De los procedimientos especiales</b> <b>Sección Segunda</b> <b>Conflictos Individuales de Seguridad Social</b></p> <p><b>Artículo 899-A. Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro.</b> <b>La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social, o en la entidad federativa donde se efectúen las aportaciones a su cuenta individual de fondos para el retiro o vivienda.</b></p> <p><b>Artículo 899-B. Los conflictos individuales de seguridad social, podrán ser planteados por:</b> <b>I. Los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social;</b> <b>II. Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios;</b> <b>III. Los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta ley o sus beneficiarios; y</b> <b>IV. Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.</b></p> <p><b>Artículo 899-C. Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener:</b> <b>I. Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que acrediten su personalidad;</b> <b>II. Exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación;</b> <b>III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se le pide;</b> <b>IV. Nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado; puestos desempeñados; actividades desarrolladas;</b></p>

antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social;  
V. Número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario, clínica o unidad de medicina familiar asignada;  
VI. En su caso, el estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda;  
VII. Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez;  
VIII. Las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y  
IX. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

**Artículo 899-D.** Los organismos de seguridad social, conforme a lo dispuesto por el artículo 784 deberán exhibir los documentos que, de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de expedir y conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el promovente.

En todo caso, corresponde a los organismos de seguridad social, probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de inscripción al régimen de seguridad social;
- II. Número de semanas cotizadas en los ramos de aseguramiento;
- III. Promedios salariales de cotizaciones de los promoventes;
- IV. Estado de cuenta de aportaciones de vivienda y retiro de los asegurados;
- V. Disposiciones o retiros de los asegurados, sobre los recursos de las cuentas;
- VI. Otorgamiento de pensiones o indemnizaciones;
- VII. Vigencia de derechos; y
- VIII. Pagos parciales otorgados a los asegurados.

**Artículo 899-E.** Tratándose de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, las partes podrán someter la calificación o valuación correspondiente al cuerpo de Peritos Médicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual designará tres peritos médicos para que de manera colegiada rindan un dictamen que deberá contener:

- I. Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos;
- II. Aceptación protesta del cargo;
- III. Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados; y
- IV. En su caso, el porcentaje de valuación, de disminución orgánico funcional, o la determinación del estado de invalidez.

**Artículo 899-F.** En todos los casos, la Junta podrá solicitar estudios médicos de instituciones oficiales o particulares y practicar toda clase de consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que el trabajador haya laborado y, de ser necesario, se auxiliará con la opción de peritos en otras materias.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje podrá celebrar bases de colaboración con instituciones de seguridad social e instituciones

públicas o privadas de salud y con organizaciones de trabajadores y de patrones, para integrar un cuerpo de peritos médicos especializados en medicina de trabajo, así como para establecer programas tendientes a la resolución pronta y expedita de los conflictos individuales de seguridad social.

**Artículo 899-G.** La Junta señalará día y hora para la audiencia pericial en que se recibirá el dictamen médico colegiado, con apercibimiento a las partes que de no comparecer se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas y observaciones.

Los peritos contarán con un término que no podrá exceder de treinta días para rendir el dictamen correspondiente, salvo causa justificada a juicio de la Junta.

La Junta deberá aplicar las medidas de apremio que establece esta Ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.

La Junta, al emitir su resolución, invariablemente deberá, con independencia del dictamen pericial médico a que se refiere este artículo, comprobar el nexo causal entre la actividad específica y el medio ambiente del trabajo señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional de riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.

En la ejecución del laudo, las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.

**Artículo 899-H.-** Los peritos médicos deberán contar con la certificación y reconocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para tal efecto, los peritos médicos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la profesión de médico;

II. Satisfacer los requisitos de selección que establezca la Junta;

III. Observar lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta en las causas de excusa, si el perito médico es servidor público de la Junta.

Los peritos médicos que no se encuentren comprendidos en el párrafo anterior y que se encuentren impedidos por alguno de los supuestos contenidos en las fracciones I a IV del artículo 707 de esta Ley, deberá excusarse ante la Secretaria Auxiliar de Peritajes y Diligencias de la Junta.

**Artículo 899-I.** Para el desahogo de la prueba pericial médica colegiada en los procedimientos de esta naturaleza, bastará que en la audiencia comparezca un solo perito, quien rendirá el dictamen respectivo.

Las partes, por sí o a través de un profesionista de medicina podrán formular las observaciones o preguntas que juzguen convenientes con relación a las consideraciones y conclusiones del dictamen médico colegiado.

Los miembros de la Junta podrán formular preguntas al perito o a los peritos que comparezcan a la diligencia.

#### **Datos Relevantes.**

- En el presente texto, la iniciativa propone **normar cada uno de los lineamientos que conforman los conflictos individuales de seguridad social**, que tengan por **objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie**, derivadas de los diversos seguros que componen el **régimen obligatorio del Seguro Social**.

- Además considera, regular su **competencia, para lo cual las o los trabajadores que deseen plantear el conflicto anotaran** cada uno de los lineamientos que **deba** contener el **escrito de demanda**; los elementos que **deben** contener los **dictámenes médicos** en los casos de **riesgo de trabajo** o **enfermedades generales**; las **reglas para el desahogo** de la presente prueba; así como también la regulación de los **peritos médicos** es decir que cuenten con certificación y reconocimiento de la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XIX</b>  <b>Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica</b></p> <p><b>Artículo 904.-</b> El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:                      I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;                      II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;                      III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;                      IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y                      V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.</p> <p><b>Artículo 906.-</b> La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:                      I. ...                      II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;</p> <p>III. a IV. ...                      V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XIX</b>  <b>Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica</b></p> <p><b>Artículo 904. ...</b>                      I. ...</p> <p><b>II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, puestos de trabajo, salarios y prestaciones que reciban, así como antigüedad en la empresa o establecimiento;</b>                      III. a IV. ...</p> <p><b>Artículo 906. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:</b>                      I. ...                      II. <b>Si no concurre la demandada, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente podrá ratificar, modificar o ampliar su petición. En los dos últimos supuestos, la Junta correrá traslado a la parte demandada, con la modificación o ampliación respectiva, señalando una nueva fecha de audiencia, que deberá notificarse al demandado con cinco días de anticipación.</b>                      III. a IV. ...                      V. <b>Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición</b></p>

<p>hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;</p> <p>VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;</p> <p>VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y</p> <p>VIII. ...</p>	<p><b>de los hechos y las causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones; y se procederá a ofrecer y, en su caso, a desahogar las pruebas admitidas, y si algunas no pueden desahogarse por su propia naturaleza, se señalarán día y hora para ello;</b></p> <p><b>VI. Se deroga.</b></p> <p><b>VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará al o a los peritos necesarios para que investiguen los hechos y las causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de diez días para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie al o a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado.</b></p> <p>VIII. ...</p>
--	--

#### Datos Relevantes.

En relación a los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica la iniciativa plantea que el **promovente** deba acompañar a la demanda, la relación de los **trabajadores** que prestan **sus servicios en la empresa** o establecimiento, indicando sus **nombres, apellidos, puestos de trabajo, salarios y prestaciones que reciban**, así como **antigüedad en la empresa o establecimiento**.

Para el caso de la audiencia, modifica ciertas normas al establecer:

- Si no concurre la demanda, se le **tendrá por inconforme con todo arreglo**. Para lo cual el promovente podrá **ratificar, modificar o ampliar** su petición. En los dos últimos **supuestos**, la **Junta correrá traslado a la parte demandada, con la modificación o ampliación respectiva, señalando una nueva fecha de audiencia, que deberá notificarse al demandado con cinco días de anticipación**, (fracción II).
- Si **no** se llega a un **convenio**, las **partes harán una exposición de los hechos** y las causas que dieron origen al **conflicto y formularán sus peticiones**; y se procederá a ofrecer y, en su caso, a **desahogar las pruebas admitidas**, y si **algunas no pueden desahogarse por su propia naturaleza**, se señalarán **día y hora para ello**, (fracción V).
- La Junta, dentro de la misma audiencia, designará al o a los **peritos** necesarios para que **investiguen** los hechos y las causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un **término que no podrá exceder de diez días** para que emitan su **dictamen** respecto de la forma en que, según su parecer, puede **solucionarse** el conflicto, sin perjuicio de que cada parte

pueda **designar** un perito para que se asocie al o a los **nombrados** por la Junta o rinda dictamen por separado, (fracción VII).

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO XX</b>  <b>Procedimiento de huelga</b>  <b>Artículo 920.-</b> El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:                      I. ...                      II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.                      III. ...</p> <p><b>Artículo 927.-</b> La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:                      I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;                      II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de</p>	<p><b>CAPÍTULO XX</b>  <b>Procedimiento de huelga</b>  <b>Artículo 920. ...</b>                      I. ...  <b>II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje más cercana, la que procederá a emplazar de inmediato; en caso de que se declare incompetente, la remitirá inmediatamente a la que considere competente.</b>                      III. ...  <b>IV. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo y no existe otro legalmente depositado, el Presidente de la Junta dará trámite al procedimiento respectivo.</b></p> <p><b>Artículo 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:</b>  <b>I. La excepción de falta de personalidad promovida por el patrón se resolverá de manera inmediata y, en caso de declararla infundada, se continuará la audiencia, en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;</b>  <b>II. Si el sindicato emplazante no concurre a la audiencia de conciliación, se le</b></p>

<p>conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;</p> <p>III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y</p> <p>IV. ...</p> <p><b>Artículo 931.-</b> Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;</p> <p>II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;</p> <p>III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;</p> <p>IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y</p> <p>V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.</p>	<p><b>tendrá por no presentado, ordenándose el archivo del expediente como asunto concluido;</b></p> <p><b>III. El Presidente de la Junta podrá utilizar los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y</b></p> <p>IV. ...</p> <p><b>Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:</b></p> <p><b>I. Señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse. Este lugar deberá garantizar la plena libertad de expresión de la voluntad de los trabajadores.</b></p> <p><b>II. Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento que concurran al recuento. Tratándose de titularidad contractual o administración de contrato-ley, la parte que obtenga el mayor número de los votos emitidos, será considerada la titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley.</b></p> <p><b>III. Serán considerados los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento que hubieran sido despedidos del trabajo durante los dos meses previos o después de la presentación del escrito de emplazamiento, de la solicitud de firma del contrato colectivo o de la demanda de titularidad del contrato colectivo o de administración del contrato-ley.</b></p> <p><b>IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento o de la demanda de titularidad del contrato colectivo o de administración del contrato-ley.</b></p> <p><b>V. Para efectos de la integración del padrón de votación, la Junta requerirá al patrón que exhiba dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, bajo protesta de decir verdad, la siguiente documentación, en forma física o medios electrónicos:</b></p> <p><b>a). Cédulas liquidación ante el IMSS, así como las altas y bajas ante dicho organismo de los trabajadores a su servicio;</b></p> <p><b>b). Nóminas de pago; y</b></p> <p><b>c). Listado de trabajadores sindicalizados a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro del</b></p>
--	---

**Instituto Mexicano del Seguro Social o de la Institución de seguridad social que corresponda, puesto de trabajo y domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio.**

**El listado quedará de inmediato a disposición de las partes por un término de tres días a efecto de que puedan exhibir el listado con todos los datos de los trabajadores que se hubieren omitido o incluido indebidamente.**

**VI. Las objeciones a las personas contenidas en los listados exhibidos podrán formularse por las partes en la audiencia señalada para ello, en el entendido de que se deberán ofrecer y rendir pruebas documentales por las partes a fin de que la Junta determine un padrón confiable de votación. En todo caso deberán evitarse dilaciones innecesarias a fin de que el procedimiento se lleve con la máxima celeridad. Dicha audiencia deberá celebrarse dentro del término de cinco días contados a partir de que haya concluido el término a que se refiere la parte final de la fracción anterior.**

**VII. Los votantes deberán identificarse antes de emitir el voto con documento oficial, de preferencia con la credencial de elector, y deberán imprimir su huella digital seguida por su firma en el padrón. Sin estos requisitos nadie podrá participar en el recuento. El actuario, tomará nota de cualquier irregularidad u objeción que se presente a lo largo de la diligencia y de presumir la existencia de algún ilícito penal, estará obligado a presentar la denuncia correspondiente.**

**VIII. El voto será libre, directo y secreto; la Junta, tomará las medidas necesarias para garantizarlo así. En caso de que se susciten actos de presión en contra de los trabajadores que tiendan a influir o violentar su decisión o cuando se impida a los mismos acudir a la votación, solicitará el auxilio de la fuerza pública que se requiera para llevar a cabo el recuento en las condiciones señaladas, procurando que no se suspenda la diligencia.**

**IX. Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de los trabajadores documentados en el padrón y estar debidamente selladas y autorizadas por el Secretario de la Junta, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento y un espacio a la altura de cada uno de dichos nombres, a efecto de que pueda ser emitido el voto haciendo una marca en el lugar correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto. En el caso de huelga las cédulas tendrán espacios para votar sobre o al lado**

	<p>de las leyendas “a favor de la huelga” y “en contra de la huelga”.</p> <p>X. Se instalarán mamparas debidamente protegidas de la vista de los demás, para garantizar la privacidad y el secreto en la emisión del voto.</p> <p>XI. Cada parte podrá acreditar previamente ante la Junta, un máximo de tres personas para ser representada en la diligencia de recuento. Ninguna otra persona podrá concurrir al acto de votación ni al local en que se realice el recuento.</p>
--	--

**Datos Relevantes.**

En el Procedimiento de **Huelga**, la iniciativa propone que el **pliego de peticiones** se presente por **duplicado** a la **Junta de Conciliación y Arbitraje más cercana**, la que procederá a emplazar de **inmediato**; en caso de que se declare incompetente, la remitirá inmediatamente a la que considere competente.

Establece que **si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo** de trabajo y no existe otro legalmente depositado, el **Presidente de la Junta dará trámite** al procedimiento respectivo.

Considera como **normas de la audiencia de conciliación**, las siguientes:

- La excepción de falta de personalidad promovida por el patrón se resolverá de manera inmediata y, en caso de declararla infundada, se continuará la audiencia, en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.
- Si el sindicato emplazante no concurre a la audiencia, se le tendrá por no presentado, ordenándose el archivo del expediente como asunto concluido.
- El Presidente de la Junta podrá utilizar los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación.

Establece **nuevas reglas** para el desahogo de la **prueba de recuento de los trabajadores**.

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<p><b>TITULO QUINCE</b>                      Procedimientos de Ejecución  <b>CAPITULO I</b>                      Sección Primera                      Disposiciones Generales</p>	<p><b>Título Decimoquinto</b>                      Procedimientos de Ejecución                      Capítulo I                      Sección Primera                      Disposiciones Generales</p>
<b>Artículo 945.-</b> Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos	<b>Artículo 945.</b> Los laudos deben cumplirse dentro de <b>los quince días</b>

horas siguientes a la en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.	<b>hábiles</b> siguientes al día en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.
--	---

**Datos Relevantes.**

Propone que los **laudos** se cumplan dentro de los **quince días hábiles** siguientes al día en que surta efectos la notificación.

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<b>TITULO QUINCE</b> <b>Procedimientos de Ejecución</b> <b>CAPITULO III</b> <b>Procedimientos paraprocesales o voluntarios</b>	<b>Título Decimoquinto</b> <b>Procedimientos de Ejecución</b> <b>CAPÍTULO III</b> <b>Procedimientos paraprocesales o voluntarios</b>
<p><b>Artículo 987.-</b> Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.</p> <p>En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.</p>	<p><b>Artículo 987.</b> Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.</p> <p><b>En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.</b></p> <p><b>Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.</b></p>

**Datos Relevantes.**

- En relación a los procedimientos paraprocesales o voluntarios, la iniciativa pretende **regular que los convenios** en que se dé por terminada la relación laboral deba **desglosarse la cantidad** que se entregue al trabajador por concepto de **salario**, de

**prestaciones devengadas y de participación de utilidades.** Sin embargo, en caso de que la **Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades** en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

- Propone que los **convenios** que se celebren serán aprobados por la Junta de **Conciliación y Arbitraje** competente, **cuando no afecte derechos de los trabajadores y tendrá efectos definitivos**, por lo que se elevarán a la categoría de lado ejecutoriado.

#### Artículos Transitorios

**Primero.** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje adecuarán su Reglamento al presente decreto, en el término de seis meses, a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Tercero.** El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los seis meses siguientes a que entren en vigor las presentes reformas, establecerá los lineamientos para el sistema de formación, capacitación y actualización jurídica del personal de la Junta.

**Cuarto.** El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los seis meses siguientes a que entren en vigor las presentes reformas, establecerá los reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y de Evaluación de Desempeño de las Juntas Especiales.

**Quinto.** El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales y que de conformidad con la presente Ley lo requieran, contarán con un término de cinco años para obtenerlos, contado a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

**Sexto.** Los juicios en trámite iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deberán concluirse de conformidad con aquéllas.

#### Datos Relevantes:

De aprobarse la iniciativa, se otorga un término de 6 meses para:

- Que las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje a partir de la publicación de las reformas **adecúen su Reglamento.**
- Que el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a partir de la entrada en vigor de las reformas **establezca los lineamientos para el sistema de formación, capacitación y actualización jurídica del personal de la Junta.**

- Que el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje a partir de la entrada en vigor de las reformas **establezca los reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y de Evaluación de Desempeño de las Juntas Especiales.**
- Se otorga un **término de cinco años** a partir de la entrada en vigor de las reformas, al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales y que de conformidad con la presente Ley lo requieran, para que puedan obtenerlos.

## **CONCLUSIONES GENERALES.**

De acuerdo a cada una de las propuestas que pretende la presente iniciativa y a manera de conclusión enunciamos algunos datos correspondientes a cada uno de los Títulos que afecta:

### **TÍTULO PRIMERO Principios Generales.**

- **Incorpora como nuevos fines de las normas de trabajo: las condiciones remuneradoras, productivas y armónicas.**
- **Considera de interés social la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que se generen para trabajadores y patrones.**
- **Propone** que los patrones que contraten a través de intermediarios sean responsables solidarios en las obligaciones contraídas con ellos.
- **Incorpora** para su regulación el **trabajo en régimen de subcontratación** definiendo a éste como **el realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.** Se prevé que las condiciones que garanticen los **derechos y seguridad social** de los **trabajadores** bajo este **régimen se formalizarán por escrito.** Asimismo, prevé el supuesto que da pauta a considerar como **doloso el trabajo en régimen de subcontratación.**

### **TÍTULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo.**

- Se establecen **nuevos requisitos** que deberán contenerse en el **escrito en que consten las condiciones de trabajo** tales como: el **domicilio del trabajador y del patrón y la Clave Única de Registro de Población (CURP).**
- **Incorporan nuevas modalidades de contratación:**
  - Por **capacitación inicial, hasta de 3 meses o hasta de 6 meses.**
  - Por **periodo de prueba, no excederá de 30 días salvo que se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración en los que se extenderá hasta 180 días.**
- Incorporan como **causa de rescisión** de la relación de trabajo **sin responsabilidad para el patrón incurrir el trabajador** en: actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos **en contra de los clientes del patrón; cometer hostigamiento sexual.**
- Propone que el **aviso de rescisión** de la relación de trabajo que tiene que dar el patrón a los trabajadores lo haga **en forma indistinta al trabajador de manera personal o por correo certificado o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente;** en caso de optar por ésta última, la Junta deberá enterar al trabajador por el medio de comunicación que estime conveniente, para lo cual se faculta al actuario para dar fe de la notificación.

- **Limita el pago de salarios vencidos** que se generen por despido injustificado **hasta por el término de un año contado a partir de la fecha del despido.**
- propone **incorporar** como causa de terminación de las relaciones de trabajo la **renuncia voluntaria del trabajador.**

### TÍTULO TERCERO Condiciones de Trabajo.

- Incorpora como diferencias que deberán evitarse en las condiciones de trabajo y que generen discriminación, las relacionadas con **origen étnico, género, preferencia sexual, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil**
- **Otorga facultades** al sindicato y a los trabajadores **para modificar el horario de la jornada de trabajo bajo causa justificada y sin exceder los máximos legales** a través de convenios celebrados con el patrón.
- Propone que para **fixar el importe** del salario además de tomar en consideración la cantidad y la calidad del trabajo también se observen **aspectos sobre productividad establecidos en esta Ley.**
- Propone que se tome en consideración **el Índice Nacional de Precios al Consumidor.**
- Propone nuevas formas de pago del salario a través de **depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico,** corriendo **a cargo del patrón los costos que se generen** por esta modalidad..

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

- **Considera como obligación por parte de los patrones apoyar y dar facilidades** a los trabajadores **para concluir sus estudios,** bajo las modalidades que se acuerden con ellos y el sindicato.
- Propone que la **capacitación y el adiestramiento** sea una **obligación de las empresas** cualquiera que sea su actividad; al convertirse en obligación ésta se extiende al trabajador. Junto con la capacitación se propone **establecer programas para elevar la productividad** de la empresa, los **que tendrán** entre otros **por objeto:** hacer un diagnóstico objetivo junto con los trabajadores sobre la situación de productividad de la empresa; mejorar las condiciones de trabajo y medidas de seguridad e higiene; adecuar las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la productividad de la empresa.
- Incorpora el **sistema de productividad,** con el fin de **promover la competitividad nacional, la generación de empleos y el incremento de los ingresos de los trabajadores.**
- **Establece cada uno de los requisitos que deberán cumplir los programas de productividad,** entre los que destacan: **la metodología a seguir para diagnosticar y medir la productividad; la manera en cómo se evaluarán los avances en el cumplimiento de los programas; acciones específicas para aumentar la productividad; procedimientos para determinar los beneficios de los trabajadores por el aumento de productividad.**

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

- Limita la **duración del periodo de lactancia hasta un máximo de 6 meses.**

#### **TÍTULO QUINTO BIS Trabajo de Menores.**

- **Elimina los topes** que establece **de edad máxima y mínima** para considerar a los menores sujetos de trabajo.
- Prevé que **ningún patrón pueda utilizar** los servicios de los menores **sino cuenta con el certificado médico.**

#### **TÍTULO SEXTO Trabajadores Especiales.**

- En materia de trabajadores del campo, se **incorpora** la figura de **trabajador por temporada** al que define como aquel que realiza una labor de manera estacional.
- Pretende crear el **registro de trabajadores eventuales** con el objeto de contar con el registro acumulativo de las eventualidades para fines de control de antigüedad y cálculo de prestaciones y derechos proporcionales.
- **Propone** que los **trabajadores domésticos** que habitan en el lugar donde prestan sus servicios deberán **disfrutar** de reposos para tomar alimentos y de **descanso nocturno**, el cual será diario y **de un mínimo de ocho horas consecutivas**, además se le otorga **un descanso mínimo de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.**

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

- **Pretende establecer** que **el convenio que no contenga las bases** conforme a las cuales las partes pretenden **eleva la productividad no producirá efectos de contrato colectivo.**

#### **TÍTULO NOVENO Riesgos de Trabajo.**

- Propone **eliminar las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes** y se **faculta** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social **para que con opinión** de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se encarguen de **expedir y actualizar** dichas tablas **publicándolas** en el Diario Oficial de la Federación.
- Otorga a las **autoridades federales** del trabajo **competencia** para la aplicación de normas **en materia de Servicios de Banca y Crédito.**

### TÍTULO ONCE Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.

- **Adecua el término de productividad en el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para quedar de la siguiente manera: Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y Productividad.**
- **Pretende que el objetivo que persiga el presente término sea promover, coordinar y apoyar la elaboración de diagnósticos sobre productividad de las empresas; así como proponer mecanismos para mejorarla.**
- **Propone eliminar a las Juntas Federales y Locales de Conciliación** bajo los argumentos de que en todas las entidades federativas funcionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que resulta comprensible pues entre sus funciones está actuar como éste tipo de Juntas.
- **Propone establecer el Servicio Profesional de Carrera** en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, facultando a ésta para que expida los **reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y Evaluación de Desempeño de las Juntas Especiales**, los cuales serán sometidos al pleno de la Junta por el Presidente de ésta.
- **Modifican los requisitos para ser presidente de la Junta:**
  - La edad que se requiere **se amplía de 25 a 30 años.**
  - Actualmente se requiere haber obtenido el título legal de licenciado en derecho, la iniciativa propone que también podrá ser Presidente quien haya obtenido el título legalmente expedido de **abogado.**
  - **Tener experiencia en materia laboral.**
  - **Gozar de buena reputación.**
  - **No haber sido condenado con pena privativa de la libertad.**

### TÍTULO DOCE Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- En materia de personal jurídico que integra a las Juntas de Conciliación y Arbitraje **se incorpora** la figura de **funcionario conciliador** y la de Auxiliar pasa a ser **secretario auxiliar.**
- **La función conciliadora deberá promoverse durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo.**

### TÍTULO TRECE Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

- **Pretende que los representantes** de los **trabajadores** como de los **patrones** tengan el **deber** de contar con **título** legalmente expedido **de abogado o licenciado en derecho.**

### TÍTULO CATORCE Derecho Procesal del Trabajo.

- Pretende que los **terceros interesados** en un juicio estén **facultados** para **comparecer o ser llamados** a éste hasta **antes de la celebración de la**

**audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga.**

- Considera que la Junta, **con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dicte acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva**, la que deberá celebrarse dentro de los **diez días hábiles** siguientes a la fecha de la **comparecencia o citación del tercero**, notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con **cinco días hábiles de anticipación**.
- Sugiere que los **menores trabajadores** tengan **facultad para comparecer sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto**.
- **Pretende que las competencias les corresponda:** las competencias correspondan al **Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patrones y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto**, cuando se trate de las **Juntas Especiales de la misma, entre sí**. Por el **Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y los representantes de las ramas o actividades relativas al conflicto**, cuando se trate de **Juntas Especiales de la misma entidad federativa**. Por las **instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación** cuando se **suscite entre los miembros que enuncia el respectivo**.
- Considera pertinente que **tanto el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentren facultadas para acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas** en las que se incluyan **los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes** en los procedimientos establecidos en los lineamientos del **Derecho Procesal del Trabajo** dispuesto en el Título Catorce.
- Propone que sean **dados de baja los expedientes concluidos de manera definitiva previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta**.
- Menciona que el **demandado para recibir notificaciones señale su domicilio o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios**.
- Considera necesario establecer que cuando en una **audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes resolviéndose**, para así continuar con el procedimiento
- Propone **Junta**, a petición de parte, quien tenga por **desistida la acción intentada** a toda persona que no **haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento** y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior.
- **Plantea que a la muerte del trabajador deje** de computarse los **salarios vencidos como parte del conflicto**.
- **Propone que sean admisibles** en el proceso todos los **medios de prueba** que no sean contrarios a la moral y al derecho y, de forma especial: las fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento

digital, firma electrónica o contraseña y en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

- Considera que en caso de que el **desahogo** se **ejecute** en **personas morales**, este puede llevarse a cabo por **conducto de su representante legal o apoderado**.
- **Propone** que cuando el **oferente ya no labore** para la **empresa o establecimiento**, previa comprobación del hecho, **este podrá ser requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada**. Además, la persona citada no concurrirá día y hora señalado, la **Junta** lo hará **presentar mediante el uso de la fuerza pública**.
- Pretende ofrecer como **pruebas** todas aquellas, que no sean contrarias al **derecho y a la moral**.
- Considera que en el contenido del **laudo** también se enuncie la **réplica y contrarréplica** y, en su caso, la **reconvención y contestación a la misma** (demanda), la cual deberá contener con **claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos**.
- Indica como nuevo lineamiento de la primera etapa de la audiencia de conciliación a la **“mediación”**.
- Considera que se lleve a cabo **la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, aun cuando no concurren las partes**.
- Establece un **término de tres días después de llevarse a cabo el desahogo de las pruebas**, para que las partes **expresen su conformidad con dicha certificación**, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, **se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales**.
- **Propone normar cada uno de los lineamientos que conforman los conflictos individuales de seguridad social**, que tengan por **objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie**, derivadas de los diversos seguros que componen el **régimen obligatorio del Seguro Social**, para lo cual se adiciona un nuevo capítulo denominado “De los Procedimientos Especiales”.
- En relación a los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica la iniciativa plantea que el **promoviente** deba acompañar a la demanda, la relación de los **trabajadores** que prestan **sus servicios en la empresa** o establecimiento, indicando sus **nombres, apellidos, puestos de trabajo, salarios y prestaciones que reciban**, así como **antigüedad en la empresa o establecimiento**.
- En el Procedimiento de **Huelga**, la iniciativa propone que el **pliego de peticiones** se presente por **duplicado** a la **Junta de Conciliación y Arbitraje más cercana**, la que procederá a emplazar de **inmediato**; en caso de que se declare incompetente, la remitirá inmediatamente a la que considere competente. Asimismo, se establecen **nuevas reglas** para el desahogo de la **prueba de recuento de los trabajadores**.

### **TITULO DECIMOQUINTO Procedimientos de Ejecución.**

- Propone que los **laudos** se cumplan dentro de los **quince días hábiles** siguientes al día en que surta efectos la notificación.
- En relación a los procedimientos paraprocesales o voluntarios, la iniciativa pretende **regular que los convenios** en que se dé por terminada la relación laboral deba **desglosarse la cantidad** que se entregue al trabajador por concepto de **salario**, de **prestaciones devengadas** y de **participación de utilidades**. Sin embargo, en caso de que la **Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades** en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Por último, cabe señalar que a diferencia de las iniciativas presentadas por los Grupos Parlamentarios del PAN y del PRD, la iniciativa del PRI no propone reformas al Título Octavo que regula las Huelgas, al Título Décimo que se refiere a la Prescripción y al Título Dieciséis referente a las Responsabilidades y Sanciones. Sin embargo, la iniciativa que se compara en materia de procedimiento de huelga establece nuevas reglas para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores.

## **FUENTES DE INFORMACIÓN.**

- Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y Otros 234 Diputados del Grupo Parlamentario del PRI, Gaceta Parlamentaria, año XIV, número 3218-II, jueves 10 de marzo de 2011. Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>
- Texto Vigente de la Ley Federal del Trabajo. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>



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

Dip. Aarón Irizar López  
Presidente

Dip. Pavel Díaz Juárez  
Integrante

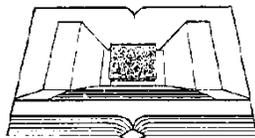
Dip. Alfonso Jesús Martínez Alcázar  
Integrante

### **SECRETARÍA GENERAL**

Dr. Guillermo Javier Haro Bélchez  
Secretario General

### **SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS**

Lic. Emilio Suárez Licona  
Secretario



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

Dr. Francisco Luna Kan  
Director General

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

Dr. Jorge González Chávez  
Director

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

Mtra. Claudia Gamboa Montejano  
Investigadora Parlamentaria  
Subdirectora

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

C. Miriam Gutiérrez Sánchez  
Auxiliar de Investigación