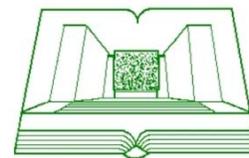




Cámara de Diputados
LXII Legislatura



Dirección General de
Servicios de Documentación,
Información y Análisis

“REFORMA LABORAL PREFERENTE”
Estudio Comparativo de Texto Vigente y Texto Propuesto
de la iniciativa presentada en calidad de iniciativa
preferente a la Cámara de Diputados

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

Lic. Sandra Valdés Robledo
Asistente de Investigación

Lic. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación

Septiembre, 2012.

“REFORMA LABORAL PREFERENTE”
***Estudio Comparativo de Texto Vigente y Texto Propuesto de la iniciativa
presentada en calidad de iniciativa preferente a la Cámara de Diputados***

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN EJECUTIVO	5
TEXTO COMPLETO DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	6
CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO, ASÍ COMO DATOS RELEVANTES DE LAS SIGUIENTES SECCIONES:	19
TÍTULO PRIMERO PRINCIPIOS GENERALES	19
TÍTULO SEGUNDO RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	24
CAPÍTULO I Disposiciones generales	24
CAPÍTULO II Duración de las relaciones de trabajo	30
CAPÍTULO III Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	33
CAPÍTULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo	35
TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO	38
CAPÍTULO I Disposiciones generales	38
CAPÍTULO V Salario	39
CAPÍTULO VI Salario mínimo	40
CAPÍTULO VII Normas protectoras y privilegios del salario	41
CAPÍTULO VIII Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	43
TÍTULO CUARTO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES	44
CAPÍTULO I Obligaciones de los patrones	44
CAPÍTULO II Obligaciones de los trabajadores	48
CAPÍTULO III BIS De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores	49
CAPÍTULO IV Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	57
TÍTULO QUINTO TRABAJO DE LAS MUJERES	59
TÍTULO QUINTO BIS TRABAJO DE LOS MENORES	61
TÍTULO SEXTO TRABAJOS ESPECIALES	64
CAPÍTULO VIII Trabajadores del campo	64
CAPÍTULO IX Agentes de comercio y otros semejantes	68
CAPÍTULO XII Trabajo a domicilio	69
CAPÍTULO XIII Trabajadores domésticos	70
CAPÍTULO XIII Bis De los trabajos en minas (se adiciona)	72
CAPÍTULO XVI Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad	75

CAPÍTULO XVII Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley	76
TÍTULO SÉPTIMO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	77
CAPÍTULO II Sindicatos, federaciones y confederaciones	77
CAPÍTULO III Contrato colectivo de trabajo	83
CAPÍTULO V Reglamento interior de trabajo	84
CAPÍTULO VII Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo	85
CAPÍTULO VIII Terminación colectiva de las relaciones de trabajo	87
TÍTULO OCTAVO HUELGAS	88
CAPÍTULO I Disposiciones generales	88
CAPÍTULO II Objetivos y procedimientos de huelga	89
TÍTULO NOVENO RIESGOS DE TRABAJO	90
TÍTULO DÉCIMO PRESCRIPCIÓN	98
TÍTULO ONCE AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES	99
CAPÍTULO I Disposiciones generales	99
CAPÍTULO II Competencia constitucional de las autoridades del trabajo	100
CAPÍTULO III Procuraduría de la defensa del trabajo	102
CAPÍTULO IV Del servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento	104
CAPÍTULO V Inspección del trabajo	110
CAPÍTULO VI Comisión nacional de los salarios mínimos	111
CAPÍTULO X Juntas federales de conciliación	112
CAPÍTULO XI Juntas locales de conciliación	114
CAPÍTULO XII Junta federal de conciliación y arbitraje	115
CAPÍTULO XIII Juntas locales de conciliación y arbitraje	122
TÍTULO DOCE PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	123
TÍTULO TRECE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES	130
CAPÍTULO I Representantes de los trabajadores y de los patrones en las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje y en las juntas de conciliación permanentes	130
TÍTULO CATORCE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	131
CAPÍTULO I Principios procesales	131
CAPÍTULO II De la capacidad y personalidad	132
CAPÍTULO III De las competencias	134
CAPÍTULO IV De los impedimentos y excusas	136
CAPÍTULO V De la actuación de las juntas	137
CAPÍTULO VI De los términos procesales	139
CAPÍTULO VII De las notificaciones	140
CAPÍTULO VIII De los exhortos y despachos	142

CAPÍTULO IX De los incidentes	143
CAPÍTULO XI De la continuación del proceso y de la caducidad	144
CAPÍTULO XII De las pruebas	146
Sección Primera Reglas Generales	146
Sección Segunda De la Confesional	149
Sección Tercera De las Documentales	151
Sección Cuarta De la Testimonial	153
Sección Quinta De la Pericial	156
Sección Sexta De la Inspección	158
Sección Novena De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia (Se adiciona)	159
CAPÍTULO XIII De las resoluciones laborales	162
CAPÍTULO XIV De la revisión de los actos de ejecución	163
CAPÍTULO XV De las providencias cautelares	164
CAPÍTULO XVI Procedimientos ante las juntas de conciliación	165
CAPÍTULO XVII Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje	166
CAPÍTULO XVIII De los procedimientos especiales	174
CAPÍTULO XIX Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica	182
CAPÍTULO XX Procedimiento de huelga	185
TÍTULO QUINCE PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN	193
CAPÍTULO I	
Sección Primera Disposiciones Generales	193
Sección Segunda Del Procedimiento del Embargo	195
Sección Tercera Remates	197
CAPÍTULO II Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito	199
Sección Primera De las Tercerías	199
Sección Segunda De la Preferencia de Créditos	200
CAPÍTULO III Procedimientos paraprocesales o voluntarios	201
TÍTULO DIECISEIS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES	203
TRANSITORIOS	212
CONSIDERACIONES GENERALES	214
FUENTES DE INFORMACIÓN	227

INTRODUCCIÓN

La reforma laboral en varios rubros, es uno de los temas puestos en la mesa de discusión nacional, desde la pasada LXI Legislatura, donde los tres Grupos Parlamentarios de la Cámara de Diputados presentaron sendas iniciativas proponiendo una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo.¹

Hoy en día, con la reciente reforma constitucional, que pone en vigencia la iniciativa preferente, por parte del Ejecutivo Federal, el Presidente Calderón, decide ponerla en marcha en el lapso que aún le corresponde gobernar al país, con ello esta Cámara de Diputados cuenta con 30 días naturales, a partir del 4 de septiembre, que es fecha en que se presentó formalmente ante el Pleno de esta Cámara de Diputados en la LXII Legislatura, esto de acuerdo al texto del artículo 71 de la Constitución Federal.²

Las posturas que se han creado son variadas, dado que plantean la necesidad de llevar a cabo una reforma amplia en materia laboral, que en esencia pretende crear las condiciones necesarias en el ámbito laboral a efecto de que se priorice la competitividad y productividad en esta rama, a efecto dicen ciertos sectores a favor de dicha iniciativa – como lo es la COPARMEX y la OCDE-, de generar más desarrollo económico en nuestro país.

Es así, que a través del presente trabajo de análisis, se compara el texto vigente y texto propuesto de los artículos que se pretenden reformar, organizándolos por capítulo, finalizando en cada caso con los respectivos datos relevantes de la propuesta por sección, exponiendo así de forma más detallada en qué consisten los principales puntos que se proponen reformar por parte del Ejecutivo Federal.

¹ Puede verse el contenido del estudio y análisis de estas iniciativas en la siguiente dirección en Internet: http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi_actual.htm

² “Art. 71.- ...

El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el Presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la Cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasará de inmediato a la Cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas”.

RESUMEN EJECUTIVO

Con la propuesta que realizó el Presidente de la República, al inicio de este Primer Periodo Ordinario de Sesiones de la LXII Legislatura, además de estrenar la nueva figura de iniciativa preferente, pone de nueva cuenta en la mesa de discusión legislativa, el tema de una reformas integral a la Ley Federal del Trabajo.

Esta propuesta abarca el contenido prácticamente de todos los Título contenidos en la Ley Federal del Trabajo, siendo éstos los siguientes:

- PRINCIPIOS GENERALES
- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO
- CONDICIONES DE TRABAJO
- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES
- TRABAJO DE LAS MUJERES
- TRABAJO DE LOS MENORES
- TRABAJOS ESPECIALES
- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
- HUELGAS
- RIESGOS DE TRABAJO
- PRESCRIPCIÓN
- AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES
- PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES
- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
- PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN
- RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Dentro de los distintos tópicos que abarca esta propuesta se encuentran: Nuevas modalidades de contratación, incluir los períodos de prueba; los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada; regular la subcontratación de personal u *outsourcing*; tipificar como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar; modificar sustancialmente el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores; incluir la figura de las licencias de paternidad; exceptuar al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente, en tanto esta situación perdure; crear un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad, como en los casos de accenso privilegiar a los trabajadores con mayor capacidad de los que tengan mayor antigüedad, así como la transformación de la regulación de todo lo relativo a los sindicatos y del emplazamiento a huelga; se incorpora un nuevo capítulo de los trabajos que se llevan a cabo en las minas, entre otros puntos.

TEXTO COMPLETO DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En primer término se muestra el contenido de la argumentación utilizada para la presentación de esta nueva iniciativa que propone reformas integrales a la Ley Federal del Trabajo, presentada en esta ocasión por el Ejecutivo Federal.³

“Con fundamento en lo dispuesto por la fracción I y el tercer párrafo del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito presentar por su digno conducto, a efecto de que sea turnada a la Cámara de Diputados para trámite preferente, la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

El pasado 9 de agosto de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política.

Con esta reforma se incorporó a nuestro sistema jurídico una importante figura para evitar la parálisis legislativa. Con la “Iniciativa de Trámite Preferente”, el Ejecutivo Federal podrá presentar al inicio de cada periodo ordinario de sesiones dos nuevas iniciativas o señalar hasta dos iniciativas que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen, las cuales deberán ser discutidas y votadas en un plazo máximo de 30 días naturales. Si no fuera así, la iniciativa en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deba ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado el proyecto de Ley o Decreto, pasará de inmediato a la Cámara Revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo bajo las condiciones antes descritas.

Esta nueva herramienta constituye un importante avance en nuestro régimen democrático, pues permitirá atender las prioridades de la agenda nacional.

Precisamente, después de realizar un exhaustivo análisis de los asuntos pendientes que requieren ser abordados con urgencia, se concluye que la modernización de la Ley Federal del Trabajo justifica con creces que este tema pueda ser puesto a consideración del Congreso de la Unión, a través de la Iniciativa Presidencial de Trámite Preferente.

En efecto, la necesidad de una reforma laboral ha estado en el debate público, por lo menos en los últimos 15 años, en los que se han realizado un sinnúmero de foros, coloquios, seminarios, mesas de diálogo y consultas populares, en los que se han discutido los principales temas en los que es indispensable avanzar, y se han identificado los beneficios que tendría la actualización del marco laboral. Esto sin contar los cientos de iniciativas que se han presentado, por las diversas fuerzas políticas, para tratar de reformar un ordenamiento que en su momento, por el contenido de sus disposiciones, fue motivo de orgullo nacional, pues colocó a nuestro país a la vanguardia en el concierto internacional.

La realidad y condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setentas, del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Estas condiciones no son ajenas para el mundo del trabajo.

Prácticamente todos los diagnósticos serios coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y

³ Gaceta Parlamentaria de fecha 4 de septiembre del 2012, dirección en Internet: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo.

Debemos recordar que esta Administración ha enfrentado uno de los entornos económicos más adversos de los que se tenga memoria, originado por la crisis internacional que se gestó a partir de 2008 y cuyo impacto más notorio ha sido el incremento del desempleo mundial.

De acuerdo con el Informe de 2012 Sobre el Trabajo en el Mundo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta crisis causó la pérdida de 20 millones de puestos de trabajo en el orbe, entre octubre de 2008 y abril de 2009. Se calcula que aún hay un déficit de 50 millones de empleos, en comparación con las condiciones prevalecientes antes de la crisis.

Esta situación ha representado un enorme reto para retomar el crecimiento y la generación de empleos a nivel internacional, pero también en nuestro contexto nacional.

En los últimos diez años, nuestra Población Económicamente Activa se ha incrementado prácticamente en diez millones de personas. Si esto lo sumamos al efecto de la crisis internacional; a la contingencia sanitaria de 2009, y al cambio en el flujo migratorio entre México y Estados Unidos, en el que un menor número de Mexicanos viajan a ese país y un número creciente están regresando a México, tenemos que no sólo hay más competencia por los puestos de trabajo, sino que además tuvimos que recuperar más de 700 mil empleos que se perdieron durante la parte más dura de la crisis.

Diversos organismos internacionales coinciden en destacar las fortalezas de las variables macroeconómicas de nuestro país, como son sus finanzas públicas sanas, bajos niveles de deuda e inflación, altas reservas internacionales, entre otras, que nos han permitido sortear y recuperarnos, mejor y más rápido de la crisis global, que muchos otros países desarrollados.

Sin embargo, para lograr afianzar la posición de México como una de las grandes economías emergentes del mundo, se necesita mejorar el desempeño de nuestro mercado de trabajo.

La crisis internacional afectó especialmente a los jóvenes en todo el mundo. De acuerdo con cifras de la OIT, los jóvenes de 15 a 24 años son casi tres veces más propensos a estar desempleados, que los adultos.

En los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los jóvenes registran tasas de desempleo del doble o hasta del triple que las de la población adulta. El promedio de desempleo juvenil entre los miembros de esa organización es de 17%, frente a 8% de la población adulta.

En México, desafortunadamente, la situación no es distinta. Una de cada tres personas en la Población Económicamente Activa tiene entre 14 y 29 años. Sin embargo, más de la mitad de los 2.4 millones de desocupados son jóvenes. Mientras que al primer trimestre de este año, la Tasa de Desocupación Nacional en general fue de 4.9 por ciento, la de jóvenes era casi del doble, 8.4%.

Otro grupo poblacional que tiene dificultad para acceder al empleo en nuestro país es el de las mujeres. A pesar de que más de la mitad de la población en México son mujeres, solamente representan el 38% de la Población Económicamente Activa.

El tema del desempleo fue objeto de análisis y discusión en el marco de las reuniones de los Ministros de Trabajo de los países que integran el G20, que es un foro de cooperación y de consulta principalmente en temas relacionados con el sistema financiero internacional, cuya presidencia correspondió a nuestro País este año.

Los Ministros de Trabajo, con la opinión de representantes de patrones y trabajadores a nivel mundial, además de la participación de la OCDE y de la OIT, después de abordar los temas de empleo de calidad, de las industrias en crecimiento, particularmente crecimiento verde, y del empleo juvenil, integraron un documento de Conclusiones, en el que se identificaron estrategias sobre empleo, el cual fue adoptado por los Líderes en su Declaración Final, en Los Cabos.

Una conclusión fundamental de este foro se refiere a la urgente necesidad de ofrecer a la población y, en especial a los jóvenes, empleos de calidad, lo cual implica impulsar reformas estructurales, en total apego a los principios y derechos laborales fundamentales, ya que éstas tienen un papel principal en el objetivo de elevar el crecimiento económico para generar oportunidades laborales, movilidad y empleos.

El acceso al mercado de trabajo no es el único reto para la política laboral. Tenemos también el reto de que los empleos que se generen sean formales; es decir, con prestaciones y plenos derechos para los trabajadores.

A pesar de la gran inestabilidad mundial, México mantiene una economía en crecimiento con generación de empleos. En los primeros siete meses de 2012, se han creado más de 553 mil nuevos puestos de trabajo y en lo que va de la Administración se han generado más de 2 millones de nuevos empleos asegurados. Sin embargo, la generación de empleos formales, aunque sostenida, resulta insuficiente, debido a que la Población en Edad de Trabajar - de 14 años y más - se incrementa, en promedio, en un millón de personas por año, y se estima que de éstos, alrededor de 800 mil se incorporan activamente a la búsqueda de empleo.

Uno de los efectos de contar con un marco jurídico rígido se traduce en que el mercado laboral formal no ha tenido la capacidad de absorber estos incrementos. Esta sola razón hace indispensable impulsar las modificaciones que favorezcan el acceso al empleo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, al segundo trimestre del 2012, tenemos niveles de informalidad elevados: 29.35% de los ocupados se emplean en el sector informal. Estudios recientes señalan que de no adoptarse medidas inmediatas, en un breve lapso, los empleos informales pudieran llegar a ser mayores que los formales.

Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal.

Otra de las grandes prioridades para mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral, consiste en brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación, pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.

Sin embargo, las cargas de trabajo en el ámbito de la administración e impartición de justicia laboral, representan un importante obstáculo que provoca rezagos en la atención y resolución de los conflictos. A pesar de que se han realizado esfuerzos importantes para reducir el volumen de los expedientes acumulados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, existen aún 224,611 juicios individuales en trámite, por lo que es necesario modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar y agilizar la impartición de justicia.

La política laboral que proteja los derechos de los trabajadores también debe traducirse en mayor productividad, que es sin duda la mejor vía para elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores y hacer más rentables y competitivas a las empresas.

El Foro Económico Mundial situó a México en el lugar 58 de 142 países en el Índice de Competitividad Global 2011 – 2012, por debajo de países como Brasil, India y China.

Este Índice se divide en doce pilares, entre los que se encuentra el de la eficiencia del mercado laboral, en el que México sale peor calificado. Específicamente, pasamos del lugar 92 en 2007-2008, al lugar 114 en 2011-2012.

Esto se debe en buena medida, a que la Ley Federal del Trabajo no genera incentivos para asegurar el incremento de la productividad y la competitividad.

En otro orden de ideas, se considera que los avances democráticos y de libertades que hemos podido construir en los últimos años, deben formar parte de la vida cotidiana de las organizaciones sindicales. Hoy más que nunca se requiere construir un entorno que favorezca la transparencia, la rendición de cuentas, y el diálogo social entre los distintos actores del mundo laboral. Debemos encontrar fórmulas que sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical otorguen a los trabajadores mayores elementos de juicio para que sean ellos quienes decidan el rumbo que sus propias organizaciones deben seguir.

En resumen:

- El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.
- El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.
- A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.
- La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.

Por las anteriores razones, se considera necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, pero sin que ello implique abandonar los derechos reconocidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Contenido de la Iniciativa

A luz de las anteriores consideraciones es indispensable dar un impulso decidido a la modificación de la Ley Federal del Trabajo. Las propuestas que hoy se presentan a consideración de esa Soberanía, recogen los temas y preocupaciones más recurrentes que han manifestado trabajadores y patrones.

Resulta insoslayable otorgar una respuesta integral, justa y equilibrada a esta problemática para incorporar en la legislación laboral medidas que permitan conciliar por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo.

Con base en los razonamientos que a continuación se exponen, avanzaremos hacia mejores niveles de bienestar. Por tal motivo se propone:

1. Incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros, más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la

seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace referencia, es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno.

2. Incluir en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo. Con ello se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Estas propuestas permitirían romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo.

Desde luego, para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras, se ha previsto que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. De esta manera los trabajadores que presten sus servicios bajo estas modalidades, tendrán los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo trabajado.

Esta modificación le permitiría al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.

3. Regular la subcontratación de personal u outsourcing, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de “subcontratación”; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

4. Tipificar como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar, para lo cual se otorgan facultades a las autoridades, a efecto de que puedan ordenar el cese inmediato de las labores de aquéllos, además de establecer la obligación de resarcir las diferencias salariales, en caso de que percibieran ingresos menores a los de otros trabajadores que realicen idénticas actividades.

De igual manera, con el propósito de fortalecer las medidas de protección y vigilancia a favor de los menores, se propone un nuevo esquema para detallar con mayor precisión, los tipos de actividades que no podrán realizar. La inclusión de estos supuestos se apoya en el análisis e identificación de las tareas que potencialmente resultan peligrosas e insalubres.

5. Otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, para lo cual se propone regular tres modalidades de contratación: el primero de ellos atiende los casos de los trabajadores mexicanos que son contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley Federal del Trabajo; el segundo, el caso de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y por último, el caso de

los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean contratados a través de agencias de colocación de trabajadores.

6. Replantear el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores, a efecto de superar la incongruencia de probar en juicio un hecho negativo, es decir que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.

7. Incluir una nueva causal 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.

8. Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, a través de las siguientes medidas específicas:

- Prohibir expresamente la discriminación por cuestiones de género.
- Prohibir la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual, castigar a quienes permitan o toleren tales conductas y considerarlas como causales de rescisión de la relación de trabajo.
- Prohibir la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo.
- Permitir que las mujeres trabajadoras puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal, así como reducir en una hora la jornada de trabajo, durante los periodos de lactancia, a efecto de que puedan convivir con el recién nacido.

Adicionalmente, se considera necesario propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, para lo cual se propone incluir en la legislación, la figura de las licencias de paternidad, de tal forma que el trabajador que se convierta en padre pueda disfrutar de una licencia de diez días, con goce de sueldo. Con ello, se contribuye a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, pues ambos padres compartirán el gozo y la atención del recién nacido.

9. Aprovechar los avances de las tecnologías de la información y comunicación para prever que el pago de salarios se pueda realizar a través de medios electrónicos, por lo que podrán efectuarse a través de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.

10. Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.

Con esta fórmula, se estima que se preserva el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución -de manera sustancial- de los tiempos procesales para resolver los juicios.

11. Impulsar la multihabilidad de los trabajadores, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno laboral, lo cual permite su desarrollo y capacitación. Desde luego, se prevé que su participación se vea recompensada con el ajuste salarial respectivo.

Consideramos que aprovechar las capacidades de los trabajadores, además de propiciar beneficios directos a su persona, incluso a sus familias, incrementan la productividad de las empresas.

12. Establecer como nueva obligación patronal la relativa a afiliarse al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, lo que propiciará que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad.

13. Contar con más y mejores mecanismos que permitan a la autoridad laboral responder de manera eficaz y oportuna ante situaciones de contingencias sanitarias, como la vivida en nuestro país en el 2009. Las medidas que se proponen consisten en:

- Dotar a la autoridad de herramientas, para que pueda reaccionar con mayor contundencia y eficacia ante las emergencias.
- Fortalecer la coordinación institucional para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- Prohibir la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia, durante las contingencias sanitarias.
- Fomentar la cultura de la prevención.
- Definir las consecuencias jurídicas que una situación de este tipo puede generar en las relaciones de trabajo.

14. Armonizar la legislación con los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de exceptuar al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente, en tanto esta situación perdure.

15. Adecuar las instalaciones de aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. Para establecer esta obligación, se ha tomado como referencia el criterio de estratificación para determinar a las empresas pequeñas y medianas, que prevé la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, de manera que no se establezca una carga que pudiera ser excesiva para las microempresas.

Con esta medida se favorecen las condiciones de igualdad y se dignifican las actividades que realiza este sector de la población. Se propone que esta nueva obligación sea exigible 36 meses después de que entre en vigor la reforma, pues ello permitirá que los patrones puedan realizar las adecuaciones pertinentes, evitando con ello un impacto inmediato.

16. Replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, así como mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad. Para ello se propone:

- Rediseñar los objetivos y las tareas que tendrían a su cargo las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento;
- Ampliar los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación que pueden establecerse en las diferentes ramas industriales y de servicios, y en los que participan representantes de los patrones y de los trabajadores, a fin de que propongan acciones para:
 - Diagnosticar los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad de las empresas;
 - Vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas;
 - Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad, y
 - Proponer la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.

17. Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Además se prevén criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.

18. Propiciar condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo, a través de las siguientes medidas:

- Establecer un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada.
- Incluir como obligación patronal, la expedición de constancias de labores y percepciones a los trabajadores eventuales, al final de la temporada.
- Establecer el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada.
- Proporcionar agua potable a los trabajadores durante su jornada de trabajo.
- Proporcionar en forma gratuita a los trabajadores, transporte cómodo y seguro desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo y viceversa. Se prevé que el patrón pueda emplear sus propios medios o pagar la cuota correspondiente, para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado.
- Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.

19. Mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos. Se propone regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, establecer de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que como mínimo deben tener quienes realicen este tipo de actividades.

20. Incluir en el Título Sexto de la Ley un nuevo Capítulo para regular los trabajos que se realicen en las minas. A raíz de los lamentables accidentes ocurridos en la industria minera, es indispensable establecer disposiciones específicas para regular este tipo de actividades.

Destaca la prohibición expresa del trabajo en tiros verticales de carbón, también llamados “pozos”, en razón de que en esta modalidad de explotación es en donde se presentan los mayores riesgos.

Se incorporan obligaciones específicas para los patrones, tales como:

- Contar con planos, estudios y análisis apropiados para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad.
- Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier lugar de trabajo, comunicadas entre sí.
- Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitarlos respecto de su utilización y funcionamiento.
- Establecer un sistema que permita saber con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como su ubicación.

También se establece la obligación de no contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años para realizar trabajos en las minas, así como la obligación de los titulares de las concesiones de los lotes mineros de cerciorarse que en los centros de trabajo el patrón cumpla con sus respectivas obligaciones y que en caso de incumplimiento de éstos, serán considerados como solidariamente responsables.

Por otra parte, se propone que los trabajadores puedan negarse a prestar sus servicios cuando no cuenten con la debida capacitación o adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitarlos y realizar sus labores en condiciones de seguridad, así como en aquellos casos en que el patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su utilización. Estas acciones son

consistentes con las disposiciones que prevé el Convenio 176 de la OIT, sobre la seguridad y salud en las minas, por lo que se avanzaría significativamente hacia su eventual ratificación, ya que la legislación nacional tendría disposiciones equivalentes, lo que favorecería la aplicación y cumplimiento de este instrumento internacional.

Destaca también la propuesta para fortalecer la coordinación interinstitucional para vigilar e inspeccionar este tipo de centros de trabajo, pues incluso se otorga a la Inspección del Trabajo la facultad de ordenar la suspensión de actividades y la restricción de acceso de los trabajadores a la mina, hasta en tanto se adopten las medidas de seguridad ante un riesgo inminente.

Finalmente, se incluyen sanciones y penas privativas de libertad, a los patrones que dolosamente o por culpa grave omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, cuando la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores, o bien, los fallecimientos ocurran en los tiros verticales de carbón, a pesar de la prohibición a que se ha hecho referencia anteriormente.

Con estas medidas, se propician mejores condiciones de seguridad en favor de los trabajadores mineros, sin que por ello se menoscabe el legítimo interés de los particulares para invertir en el desarrollo de la minería nacional.

21. Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social.

22. Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical. Esta medida reconoce los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que “el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical [Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 2006, párrafo 398]”.

23. Fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos. Para ello, se prevé que se deberá entregar a todos los trabajadores sindicalizados, un resumen de los resultados de la administración del patrimonio sindical y que la rendición de cuentas debe incluir por lo menos la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

Además, si la organización sindical cuenta con más de 150 agremiados, los resultados deberán ser dictaminados por un auditor externo.

También se propone que los resultados de la administración se deben difundir ampliamente entre los trabajadores miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.

En complemento a lo anterior, se establece que los estatutos de los sindicatos deberán contener, además de la época para la presentación de cuentas, las sanciones específicas a sus directivos en caso de incumplimiento, y que los propios estatutos incorporen instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

Estas medidas permitirán que los trabajadores tengan mayor seguridad de que la aplicación de sus cuotas corresponda al objeto del sindicato al que se encuentran afiliados y no debe ser considerada como un acto de injerencia a la autonomía sindical por parte

del Estado, en virtud de que la obligación de rendir cuentas se establece en forma exclusiva en relación a los agremiados del sindicato.

Finalmente, se propone regular aquellos casos en que el sindicato omita informar a sus agremiados respecto de la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales. Ante ello, los trabajadores podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión de pago de las cuotas sindicales como una medida extraordinaria para que puedan examinar el estado de la administración y, por ende, puedan hacer valer sus inconformidades a través de los procedimientos especiales previstos en el Título XIV, capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo. Se precisa que el ejercicio de estas acciones por ningún motivo implicará pérdida de derechos sindicales, ni tampoco será causa para la expulsión o separación de los inconformes.

La suma de estas propuestas, contribuye a fortalecer el derecho inalienable que tiene cualquier agremiado o socio que pertenezca a alguna agrupación, de vigilar que las cuotas que aporta se dediquen efectivamente al objeto de la propia organización y al también irrenunciable derecho que tiene de exigir cuentas claras y detalladas de los resultados sobre la administración correspondiente, a fin de tomar las mejores decisiones sobre su participación en la organización respectiva.

24. Facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades registradoras, mediante la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar sus cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros.

25. Incluir disposiciones expresas para considerar como información pública la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales. Estas medidas propiciarán que los interesados cuenten con mayor y mejor información relacionada con las organizaciones sindicales y, en consecuencia, que puedan ejercer sus derechos de manera razonada y con elementos de juicio al tener acceso a datos fidedignos y actualizados.

En complemento, se propone establecer como obligación patronal, la relativa a fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.

26. Otorgar la facultad a las autoridades registrales para requerir a los solicitantes que subsanen las omisiones en la presentación de los documentos que se deben acompañar en el procedimiento de registro sindical. De no atenderse el requerimiento, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.

27. Suprimir la denominada “cláusula de exclusión por separación”, que actualmente la Ley permite establecer en los contratos colectivos de trabajo, en consonancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la materia.

28. Prever como causa para negar el trámite a un emplazamiento a huelga para la celebración de contrato colectivo de trabajo, el hecho de que previamente exista otro en trámite cuyo objeto sea el mismo. Lo anterior, a efecto de propiciar seguridad jurídica al procedimiento y evitar múltiples emplazamientos en contra del mismo patrón por organizaciones sindicales diversas.

29. Incrementar el monto de la indemnización por muerte del trabajador. Se ha estimado conveniente brindar mayor protección y seguridad a los familiares de los trabajadores que

fallezcan con motivo de un riesgo de trabajo, pues actualmente el monto que prevé la Ley por concepto de indemnización, equivale al importe de setecientos treinta días de salario. El incremento que se propone, toma como referencia el monto más alto de la sanción que se imponga a aquellos que violen las normas previstas en la Ley Laboral como se explica en el punto 50.

30. Fortalecer las medidas para proteger la seguridad e higiene en los centros de trabajo. Para tal efecto, es necesario otorgar a las autoridades la facultad de ordenar la clausura inmediata de los centros de trabajo, en casos de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.

Para tales efectos, se prevé la adopción de las medidas de aplicación inmediata, que incluirían la restricción de acceso o la limitación de la operación total o parcial en las áreas de riesgo detectadas, hasta en tanto el patrón cumpla con las medidas de seguridad pertinentes.

31. Facilitar la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes. Se propone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizaría la expedición y actualización de dichas tablas, tomando en cuenta la previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con esta medida, se propicia contar con una descripción e identificación más completa de las enfermedades que se vinculan con la actividad laboral que desempeñan las personas, lo cual a su vez favorece la adopción de medidas preventivas.

32. Ampliar la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y alcance del concepto de “concesión federal”, de manera que bajo dicha figura se incluyan las actividades que realizan las empresas bajo permiso o autorización federal.

33. Fortalecer las facultades y objetivos del Servicio Nacional del Empleo a fin de que pueda proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

Además, con el propósito de facilitar a los trabajadores el que puedan demostrar que cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar determinadas actividades, a pesar de que carezcan de la formación escolar correspondiente, se propone establecer un régimen de certificación laboral, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

34. Eliminar las Juntas Federales y Locales de Conciliación, ya que en la actualidad prácticamente no existen, toda vez que en casi todas las localidades funcionan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

35. Incorporar el principio de la conciliación en el proceso laboral. De esta manera, durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las Juntas intentarían que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. En complemento a esta medida, se crea la figura de los “funcionarios conciliadores”, como parte del personal jurídico de las Juntas.

36. Contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia. Para ello se establece un servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que tome en consideración la naturaleza propia de las funciones jurisdiccionales que se realizan.

37. Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio.

38. Prever la utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar la impartición de justicia laboral, lo que permitirá agilizar y transparentar la tramitación de los juicios, aumentar la productividad y eficiencia y, en general, modernizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

39. Modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de: conciliación, demanda y excepciones y, una segunda audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas. Con ello se propicia mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario y se erradican prácticas de simulación que retardan el procedimiento, como el diferimiento de la audiencia en más de una ocasión, con el pretexto de la celebración de pláticas conciliatorias.

40. Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro. Con esta medida, se pretende que este tipo de asuntos se resuelvan con mayor celeridad, para lo cual, se establecen reglas de competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje; requisitos que deben contener las demandas de este tipo de conflictos; elementos que deben contener los dictámenes médicos en los casos de riesgos de trabajo y reglas para el desahogo de esta prueba; se propone que los peritos médicos se encuentren registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

41. Incrementar los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición notoriamente improcedente del recurso de revisión y de reclamación contra los actos de ejecución.

42. Prever que cuando un conflicto de huelga se prolongue por más de sesenta días, tratándose de patrones que tengan a su cargo la prestación de servicios públicos, o más de ciento veinte días en cualquier otro caso, sin que los trabajadores lo hayan sometido a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje en cualquier momento. La propuesta tiene como propósito evitar las implicaciones negativas que se desprenden de una duración prolongada de los conflictos laborales, por los efectos que se producen tanto a las partes involucradas como a la sociedad en su conjunto.

43. Establecer una vía incidental para que los terceros de buena fe puedan ejercitar acciones de restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.

44. Incorporar como causal de inexistencia de la huelga, que el sindicato no cumpla con los requisitos que contemplen sus propios estatutos para formular el emplazamiento.

45. Prever como causa para negar el trámite a los emplazamientos a huelga, cuyo objeto sea el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley, el hecho de no señalar con precisión las violaciones a dicho contrato y la forma de repararlas.

46. Combatir los denominados “contratos de protección”. Para ello, se establecen requisitos adicionales para los emplazamientos a huelga que tengan por objeto obtener del patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo, a fin de que la organización sindical emplazante acredite que sus estatutos comprenden la rama industrial o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrar el contrato, así como que cuenta con agremiados que laboran para el patrón que se pretende emplazar.

47. Establecer nuevas reglas para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato ley, para otorgar mayor certeza y seguridad jurídica en estos procedimientos. La propuesta busca asegurar una legítima representación de los trabajadores en el ejercicio de esta acción.

48. Precisar en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, que sólo la huelga estallada suspende la tramitación de este tipo de conflictos.

49. Prever el voto libre, directo y secreto para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores, en los conflictos de huelga y titularidad de contrato colectivo de trabajo y administración de contrato ley, en consonancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en este tipo de asuntos.

50. Incrementar el monto de las sanciones a quienes infringen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que podrían llegar hasta cinco mil veces de salario mínimo general por cada violación cometida. Se prevé que la cuantificación de las sanciones pecuniarias se haga tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Para su imposición, se describen los elementos que debe tomar en cuenta la autoridad y se precisa en qué casos existirá reincidencia.

Para que la sanción sea representativa y tienda a evitar irregularidades, se propone que, cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados y si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

51. Finalmente, se propone subsanar deficiencias que presenta el texto actual de la Ley, pues a manera de ejemplo puede citarse que existen preceptos en vigor que utilizan reenvíos a disposiciones que se encuentran derogadas.

...”.

CUADROS COMPARATIVOS DEL TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADAS A LA CAMARA DE DIPUTADOS EN LA LXII LEGISLATURA A CARGO DEL EJECUTIVO FEDERAL

TÍTULO PRIMERO⁴
Principios Generales

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p> <p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, <u>exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</u> No podrán establecerse <u>distinciones</u> entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p>	<p>Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, género, preferencia sexual, edad, discapacidades, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p>

⁴ Este Título no Capítulo.

<p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p> <p>Artículo 4º. Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p>a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que <u>haya sido separado</u> sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>b) ...</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 <u>468</u>.</p> <p>b) ...</p> <p>Artículo 5º. ...</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>Artículo 13.- 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>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p> <p>Artículo 4º. ...</p> <p>I. ...</p> <p>a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>b) ...</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 936.</p> <p>b) ...</p> <p>Artículo 5º. ...</p> <p>I. a VI. ...</p> <p>VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;</p> <p>VIII. a XIII. ...</p> <p>...</p> <p>Artículo 13. 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. Los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.</p>
--	---

Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras...

- I. ...
- II. ...

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito.

La empresa beneficiaria deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las contratistas o beneficiarias de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil, respecto a los mismos trabajadores.

Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.

Datos Relevantes

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

- La Ley en vigor prevé que las normas de trabajo en las relaciones entre trabajadores y patrones tiendan a buscar un equilibrio y la justicia social, la iniciativa propone que ese equilibrio se dé **entre los factores de la producción** y la justicia social.
- Se incorpora el concepto de **trabajo decente o digno**, dentro del cual se engloban elementos que deben prevalecer en toda relación laboral tales como: **la dignidad humana del trabajador, la no discriminación, el acceso a la seguridad social, el salario remunerador; la capacitación continua que conlleve al incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.** Cabe señalar que estos elementos de alguna manera se contemplan en el **artículo 3º** de la ley vigente de donde **se eliminan** por ser parte del concepto de trabajo decente.
- Sin embargo, es de destacarse que la disposición a eliminar establece lo siguiente: El trabajo [...] exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, en ese sentido es de considerarse esa omisión que se hace a la familia del trabajador y el nivel económico decoroso que deberán tener como resultado del trabajo de éste.
- También se incluye dentro de la conceptualización del **trabajo decente, el respeto irrestricto a los derechos colectivos** de los trabajadores, tales como **la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.**
- Atendiendo al principio de **no discriminación** se propone que **no se establezcan condiciones que impliquen discriminación** además de las ya determinadas, las que sean **por origen étnico, género, preferencia sexual, discapacidades, opiniones, estado civil, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.** Asimismo, se deja expresamente establecido que no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.
- Se propone que **se considere como de interés social** la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar no nada más a los trabajadores sino se propone que también a los patrones.

- Se prevé que no produzca efecto legal alguno la estipulación que establezca un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los trabajadores del campo.
- Se deja expresamente establecido que los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.
- **Se incorpora** la figura del **trabajo en régimen de subcontratación** –que no es otra cosa que el denominado outsourcing- a la cual define como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.
- Sobre este tema se establecen algunas **formalidades o reglas** como:
 - El contrato deberá formularse por escrito; y
 - La contratista o subcontratista deberá contar con elementos suficientes y propios para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- Se prevé como **obligación** de la empresa beneficiaria, **verificar que** la empresa subcontratista **cumple** -con respecto a los trabajadores- con las **normas** en materia **de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo**, lo que podrá hacer a través de una unidad de verificación acreditada y aprobada para ello.
- La iniciativa contempla **sancionar a quienes de manera dolosa, utilicen la figura del trabajo en régimen de subcontratación**, acción que se considerará como tal cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, tanto las contratistas como las beneficiarias de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil respecto a los mismos trabajadores.

TÍTULO SEGUNDO
Relaciones Individuales de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 22.- Queda prohibida</p> <p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;</p> <p>III. ... IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo; V. a IX. ...</p> <p>Artículo 28.- Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes: a) Los requisitos señalados en el artículo 25.</p> <p>b) Los gastos de <u>transporte</u>, repatriación, <u>traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración,</u></p>	<p>Artículo 22 Bis. Cuando la Inspección del Trabajo detecte trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley. En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias. Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.</p> <p>Artículo 25. ...</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba; III. ... IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. a IX. ...</p> <p>Artículo 28. En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes: a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;</p>

o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y

d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

II. El patrón señalará **en el contrato de trabajo** domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que **éste cumple con las disposiciones** a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.

En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los

	<p>trabajadores, conforme a las bases siguientes:</p> <p>I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;</p> <p>II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;</p> <p>III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;</p> <p>IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo; y</p> <p>V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.</p> <p>Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;</p> <p>II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:</p> <p>a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y</p> <p>b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;</p> <p>III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.</p> <p>En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las</p>
--	--

	<p>condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos. La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.</p>
--	--

Datos Relevantes

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

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

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

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
<p>Serán por cuenta exclusiva del patrón GASTOS de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transporte; • Repatriación; • Traslado hasta el lugar de origen; • Alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y • Todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante. <p>Además, el trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.</p>	<p>Serán por cuenta exclusiva del patrón GASTOS de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repatriación
<p>El trabajador tendrá derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. • Derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atención médica para el trabajador y su familia.
<p>Derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vivienda decorosa e higiénica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vivienda decorosa e higiénica, mediante arrendamiento o cualquier otra forma.
<p>- No se contempla.</p>	<p>Derecho a información acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.</p>

- La ley en vigor estipula que para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas en el escrito que contenga las condiciones de trabajo se fijará el monto de una fianza o depósito, el cual se constituirá en el Banco de México o institución bancaria que se designe. Como se puede observar la propuesta continúa preservando la fijación de la fianza o depósito, sin embargo, se **elimina la obligación de constituirla ante el Banco de México o institución bancaria** que fije la Junta de Conciliación y Arbitraje. Además, ésta se hará sólo en caso de que el

patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional.

- Actualmente se contempla que el escrito que contiene las condiciones de trabajo debe ser visado por el Cónsul de la Nación donde se prestarán los servicios, al respecto la iniciativa propone que ambas partes –trabajador y patrón- anexas al contrato de trabajo, la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del lugar donde se prestarán los servicios.
- Se incorporan nuevas disposiciones que salvaguarden los derechos de los trabajadores que sean reclutados en México con el objeto de prestar sus servicios en el extranjero a través de mecanismos acordados por el gobierno mexicano, estableciendo para ello las bases sobre tópicos como:
 - Condiciones de trabajo;
 - Trámites de otorgamiento de visa o permiso de trabajo;
 - Condiciones para repatriación, vivienda, seguridad social y otras prestaciones;
 - Reclutamiento y selección (organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Servicio Nacional del Empleo);
 - Información sobre autoridades consulares y diplomáticas mexicanas en el extranjero a donde pueda acudir el trabajador cuando considere que han sido violentados sus derechos, a fin de que pueda ejercitar la acción legal correspondiente.
- Asimismo, se contemplan las normas que observarán las agencias de colocación privadas que deberán estar autorizadas y debidamente registradas para el reclutamiento de trabajadores mexicanos que prestarán servicios en el extranjero.
- Por último, se determina que la Inspección Federal del Trabajo será la autoridad encargada de vigilar que las agencias de colocación cumplan con las obligaciones que le marca la Ley.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">Duración de las relaciones de trabajo</p> <p>Artículo 35.- 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. 36. a 38. ...</p> <p>Artículo 39.- 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. 40. a 41. ...</p>	<p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p>Artículo 39. 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 con la misma naturaleza.</p> <p>Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. 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. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.</p> <p>Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. 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, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.</p> <p>Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.</p>

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

Datos Relevantes

En materia de duración de las relaciones de trabajo individuales se incorporan dos nuevas modalidades: la relación de trabajo por temporada y, la relación de trabajo por capacitación inicial. En el siguiente cuadro se señalan las principales características por temporada.

Por Temporada:

Modalidad	Duración del Contrato	Finalidad	Derechos del Trabajador	Derechos del Patrón
Por periodo a prueba:	<ul style="list-style-type: none"> - No excederá de 30 días en contrataciones por tiempo indeterminado o que excedan de 180 días. - Se extenderá hasta 180 días cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o administrativos, o para desempeñar labores técnicas profesionales o especializadas. 	<p>Verificar que se cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.</p>	<p>- Disfrutar del salario y prestaciones de la categoría o puesto que se desempeñe.</p>	<p>Dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad, sino acredita el trabajador su competencia.</p>

Por capacitación inicial:	<ul style="list-style-type: none"> - Prestación de servicios subordinados. - Por un periodo determinado. - Bajo la dirección y mando del patrón. - Hasta de 3 meses o hasta de 6 meses cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración de la empresa, o para desempeñar labores técnicas profesionales o especializadas. 	Adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que se vaya a ser contratado.	- Disfrutar del salario de la categoría o puesto que se desempeñe.	Dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad , sino acredita el trabajador su competencia.
----------------------------------	--	--	--	--

Cabe destacar que se define el concepto de **relación o contrato de trabajo para capacitación inicial**, como 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.

Para ambos tipos de contratación por capacitación inicial y periodo a prueba, **los contratos se harán por escrito, serán improrrogables y no podrán aplicarse o repetirse** en la misma persona ni aplicarse dentro de la misma empresa o establecimiento al mismo trabajador simultánea o sucesivamente ni en más de una ocasión. Concluidos los periodos en caso de **subsistir la contratación o de obtener el puesto** la relación laboral **se considerará por tiempo indeterminado**.

El cuadro que a continuación se presenta, describe el caso de la duración de las relaciones individuales de trabajo por tiempo indeterminado.

Por Tiempo Indeterminado:

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p style="text-align: center;">Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo</p> <p>Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de 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</p> <p>VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.</p> <p>Artículo 43.- La suspensión surtirá efectos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;</p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y</p> <p>IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga</p>	<p>Artículo 42. ...</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;</p> <p>VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y</p> <p>VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.</p> <p>Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes determinen una contingencia sanitaria que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p>Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;</p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;</p> <p>IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga</p>

conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.	conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; y V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.
--	--

Datos Relevantes

En cuanto a este capítulo, se proponen dos nuevas causales de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

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

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">Rescisión de las relaciones de trabajo</p> <p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XIII. ...</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y</p> <p>XV. ...</p> <p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p> <p>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>Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación</p>	<p>Artículo 47. ...</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, o en contra de clientes y proveedores del patrón, 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 hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XIII. ...</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y</p> <p>XV. ...</p> <p>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.</p> <p>En relación al párrafo que antecede, el patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente.</p> <p>...</p> <p>El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.</p> <p>Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que</p>

<p>y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</p> <p>Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.</p> <p>Artículo 51.- 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>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>desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.</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 computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</p> <p>Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.</p> <p>En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</p> <p>Artículo 50. ...</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.</p> <p>Artículo 51. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a VIII. ...</p> <p>IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>
--	--

Datos Relevantes

En materia de rescisión de las relaciones de trabajo se propone incorporar nuevas causales, **Sin responsabilidad para el patrón:**

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

Sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

La Ley en vigor señala que el patrón deberá dar aviso al trabajador de la rescisión de la relación y sólo si este se niega a recibirlo, tendrá un plazo para poner en conocimiento del hecho a la Junta, quien a su vez notificará al trabajador, la iniciativa propone que el patrón pueda dar aviso de manera indistinta a la Junta o al trabajador (personalmente o por correo certificado) dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de rescisión. Cabe señalar que de cualquier forma la Junta deberá notificar al trabajador por cualquier medio de comunicación, facultando al actuario de la Junta para que de fe de la notificación. Al respecto se deja expresamente establecido que éste aviso no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.

Particularmente cabe destacar que, se propone que el **pago de los salarios vencidos sólo sean computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses**, eliminándose de esa forma el tiempo indefinido que actualmente existe al respecto, además se establece que si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Se prevé que en caso de muerte del trabajador, se dejen de computar los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

TÍTULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPITULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 56.- 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>Artículo 57.- El trabajador...</p>	<p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p> <p>Artículo 56 Bis. Los trabajadores deberán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente.</p> <p>Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.</p>

Datos Relevantes

En cuanto a las disposiciones generales en materia de condiciones de trabajo la iniciativa:

Incorpora de manera expresa las prácticas o condiciones que pueden considerarse como discriminatorias y causas de desigualdad laboral tales como el género, la preferencia sexual, la discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil y origen étnico.

Por otro lado, es de destacarse la incorporación de la figura de las **labores o tareas conexas o complementarias**, las que de aprobarse esta iniciativa se establecerían en los siguientes términos:

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V Salario</p> <p>Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.</p>	<p>Artículo 83. ... Tratándose de salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal en esta Ley. ...</p>

Datos Relevantes

En materia de salario destaca la pretensión de incorporar la modalidad de **salario por unidad de tiempo**, a través del cual el patrón y el trabajador podrán **convenir el pago por cada hora de prestación de servicio**, siempre que **no exceda la jornada máxima legal**.

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

Datos Relevantes

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII</p> <p style="text-align: center;">Normas protectoras y privilegios del salario</p> <p>Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.</p> <p>Artículo 103 Bis.- El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.</p> <p>Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: I. a IV. V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y</p> <p>VI. ... VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p>Artículo 101. ... 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.</p> <p>Artículo 103 Bis. El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para: I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado, y II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.</p> <p>Artículo 110. ... I. a IV. ... V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral; VI. ... VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.</p>

Datos Relevantes

En materia de salarios destacan nuevas modalidades o alternativas de **pago del salario**, el cual se propone se haga a **través de medios electrónicos** como el depósito en cuenta bancaria, tarjetas de débito, transferencias, etc. prácticas que de hecho ya se vienen dando, y que de ser aprobadas las iniciativas quedarían reguladas dentro de la Ley, cubriendo un vacío legal que actualmente se observa. Además, se deja expresamente establecido que los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

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

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

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII</p> <p>Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas</p> <p>Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p> <p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes</p> <p>I. a VII. ...</p>	<p>Artículo 121. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p> <p>Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.</p> <p>Artículo 127. ...</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>IV. Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;</p> <p>V. a VII. ...</p>

Datos Relevantes

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

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TÍTULO CUARTO</p> <p style="text-align: center;">Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XV. ...</p> <p>XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;</p> <p>XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;</p> <p>XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;</p> <p>XIX. ...</p>	<p>Artículo 132. ... I. a XV. ...</p> <p>XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;</p> <p>XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;</p> <p>XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;</p> <p>XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir entre los trabajadores información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;</p> <p>XIX. ...</p>

<p>XX. a XXIII. ...</p> <p>XXIV. a XXV. ... XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.</p> <p>XXVII. a XVIII. ...</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II. a IV. ...</p> <p>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</p> <p>VI. a IX. ... X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y</p>	<p>XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaración de contingencia sanitaria. XX. a XXIII. ...</p> <p>XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente; XXIV. a XXV. ... XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;</p> <p>XXVI Bis. Afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad; XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de 10 días con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos; y XXVIII. ...</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de preferencia sexual, edad, género, credo religioso, afiliación política, estrato socioeconómico, raza, rasgos físicos, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II. a IV. ...</p> <p>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; VI. a IX. ...</p> <p>X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;</p>
---	--

<p>XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>	<p>XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante; XII. Realizar actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</p>
---	---

Datos Relevantes

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

- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo **las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**, así como el **texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo** que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir entre los trabajadores información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.
- **Contar en los centros de trabajo, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad**, sin embargo, es destacarse que **sólo se prevé esta obligación** para los centros de trabajo que **tengan más de 50 trabajadores**, en ese sentido se observa una omisión discriminatoria al dejar a las personas con discapacidad fuera del alcance de contar con instalaciones adecuadas en el establecimiento de trabajo si éste cuenta con menos de 50 trabajadores.
- Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las **pensiones alimenticias**.
- Cumplir con las disposiciones que en caso de **emergencia sanitaria** fije la autoridad competente.
- Enterar de los descuentos al salario al **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores**.
- **Afiliar el centro de trabajo** al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, **para que los trabajadores sean sujetos de los créditos** que otorga éste.

- Es de destacarse la obligación de **otorgar permiso de paternidad de 10 días con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos.**

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

- **Incorpora nuevos criterios que implican actos discriminatorios** que pueden llevar a negar a aceptar a un trabajador, tales como: **preferencia sexual, género, credo religioso, afiliación política, estrato socioeconómico, raza, rasgos físicos, embarazo.**
- Realizar, permitir o tolerar actos de **hostigamiento o acoso sexual**;
- Exigir la **presentación de certificados médicos de ingravidez** para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
- Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie **por estar embarazada**, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Además, se incorpora la **definición de hostigamiento sexual**, entendiendo a éste como, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II Obligaciones de los trabajadores</p> <p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; III. a XIII. ...</p> <p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores: I. a VIII. ... IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.</p>	<p>Artículo 134. ... I. ... II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal; III. a XIII. ...</p> <p>Artículo 135. ... I. a VIII. ... IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. Se entiende por acoso sexual una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>

Datos Relevantes

Obligaciones de los trabajadores:

- La iniciativa propone específicamente que los trabajadores deberán observar las **disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.**

Prohibiciones de los trabajadores:

- La iniciativa propone incorporar como prohibición de los trabajadores, **acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo**, definiéndose además lo que habrá de entenderse por acoso sexual.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III BIS</p> <p style="text-align: center;">De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores</p> <p>Artículo 153-A.- 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 o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Artículo 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan <u>y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.</u></p> <p>Artículo 153-C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;</p> <p>II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;</p> <p>III. Prevenir riesgos de trabajo;</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p style="text-align: center;">Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores</p> <p>Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.</p> <p>Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.</p> <p>Artículo 153-C. Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Artículo 153-F. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.</p> <p>Artículo 153-F Bis. El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar nuevas tecnologías en sus actividades;</p> <p>II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y</p>

<p>IV. Incrementar la productividad; y, V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.</p> <p>Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.</p> <p>Artículo 153-H.- 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>Artículo 153-I.- 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>las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;</p> <p>III. Incrementar la productividad; y</p> <p>IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.</p> <p>Artículo 153-G. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover su competitividad y sustentabilidad, e incrementar los ingresos y el bienestar de los trabajadores.</p> <p>Corresponde a los patrones y a los trabajadores, el establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, así como la forma de distribuir equitativamente sus beneficios.</p> <p>El derecho de los trabajadores a participar en los acuerdos y sistemas de productividad no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas o establecimientos.</p> <p>Artículo 153-H. ...</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.</p> <p>Artículo 153-I. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:</p> <p>I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;</p> <p>II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de los patrones;</p> <p>III. Proponer las medidas acordadas por los Comités Nacionales a que se refiere el artículo 153-K, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar</p>
---	--

<p>Artículo 153-K.- 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 actividades 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>el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.</p> <p>Artículo 153-K. 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 que constituyan Comités Nacionales de Productividad y Capacitación de esas ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.</p> <p>Estos Comités tendrán facultades en las respectivas ramas de industria o actividades para:</p> <p>I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa;</p> <p>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios;</p> <p>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;</p> <p>IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;</p> <p>V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad;</p> <p>VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;</p> <p>VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y</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>Artículo 153-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.</p> <p>Artículo 153-N.- <u>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.</u></p> <p>Artículo 153-O.- 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 o 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>Artículo 153-Q.- 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;</p> <p>II. a III. ...</p> <p>IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;</p> <p>V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,</p> <p>VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la</p>	<p>certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada; y</p> <p>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p> <p>Artículo 153-L. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación, así como las relativas a su organización y funcionamiento.</p> <p>Artículo 153-N. Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 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.</p> <p>Artículo 153-O. Se deroga.</p> <p>Artículo 153-Q. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:</p> <p>I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-F; II. a III. ...</p> <p>IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y</p> <p>V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.</p> <p>VI. Se deroga.</p>
---	--

<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.</p> <p>Artículo 153-R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.</p> <p>Artículo 153-S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.</p> <p>Artículo 153-U.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia <u>que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social</u>. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la <u>correspondiente</u> constancia de habilidades laborales.</p> <p>Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores. Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación</p>	<p>Se deroga.</p> <p>Artículo 153-R. Se deroga.</p> <p>Artículo 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en los términos del artículo 153-N, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en esta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.</p> <p>Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de competencias o de habilidades laborales.</p> <p>Artículo 153-V. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Se deroga.</p>
---	---

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

Datos Relevantes

En primer lugar destaca el cambio de denominación del Capítulo en cuya Ley vigente se llama: De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores y la iniciativa propone denominarlo: **De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores**. Además del Título se señalan algunos de los cambios más sobresalientes.

- Se establece expresamente como **obligación de los patrones** proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.
- Se prevé que una de las **finalidades de la capacitación y el adiestramiento sea elevar su competencia laboral**. Se propone que en la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento haya la **participación de la mayoría de los trabajadores**.
- Se **elimina** la obligación de los sistemas generales de capacitación de registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la obligación de los patrones de hacerse cargo de las cuotas que se generen por la adhesión a dichos sistemas.
- Se prevé que los **organismos especializados y los instructores independientes** que deseen impartir **formación**, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- La Ley en vigor señala para la capacitación y adiestramiento el mismo objeto, la iniciativa propone un objeto diferente para cada una de estas actividades:

OBJETO DE LA CAPACITACIÓN	OBJETO DEL ADIESTRAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> - Preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. - Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar 	<ul style="list-style-type: none"> I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar nuevas tecnologías en sus actividades; II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros en el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; III. Incrementar la productividad; y

o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.

IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

- Cabe señalar que, el objeto del adiestramiento tiene algunas coincidencias con respecto a lo señalado en la Ley en vigor como el incrementar la productividad; el actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades para la aplicación de nuevas tecnologías y la prevención de los riesgos de trabajo.
- Se incorpora la **definición de productividad** entendiéndola como el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover su competitividad y sustentabilidad, e incrementar los ingresos y el bienestar de los trabajadores.
- Sobre este tópico, se otorgan facultades a patrones y trabajadores para que **establezcan los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad y su forma de distribuir los beneficios.**
- Se propone realizar exámenes para evaluar la competencia laboral.
- La Ley en vigor contempla la constitución de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento independientemente del número de trabajadores que conformen la empresa; la iniciativa dadas las nuevas modalidades que pretende incorporar, propone la constitución de **Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**, siempre y cuando la empresa cuente **con más de 50 trabajadores**, sin hacer mención a la conformación de alguna comisión para las empresas que cuenten con menos número de trabajadores. Algunas de las funciones que deberán desempeñar estas nuevas comisiones son:
 - ✓ **Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de los patrones;**
 - ✓ **Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad**
- Se sustituyen a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por los Comités Nacionales de **Productividad** y Capacitación, estableciéndose algunas nuevas facultades para ellos encaminadas todas ellas al mejoramiento de la competitividad y productividad de los trabajadores.
- A diferencia de la ley en vigor cuya disposición se contempla sólo para las empresas donde no rija contrato colectivo de trabajo, la iniciativa propone que los planes y programas de capacitación se elaboren dentro de los 60 días hábiles siguientes a que inicien sus labores los centros de trabajo, sin hacer distinción alguna.

- **Se reduce el periodo de duración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de 4 a 2 años**, salvo cuando se trate de educación básica, media y superior.
- Dentro de los requisitos que deben cumplir los planes y programas se establece que **deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral**, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate. Y por otro lado, se **derogan** los requisitos que mandatan que también deberán cumplirse: 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 y la disposición que señala que los planes y programas deberán ser **aplicados de inmediato** por las empresas.
- Por último, se prevé que el trabajador que se niegue a recibir capacitación, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, estará obligado a acreditar documentalmente dicha capacidad **mediante el correspondiente certificado de competencia laboral**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso</p> <p>Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.</p> <p>Artículo 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.</p> <p>Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.</p> <p>Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.</p> <p>Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento</p>	<p>Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios e intereses, en su caso, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.</p> <p>Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que acredite mayor productividad, si fuera apto para el puesto. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor capacitación o que demuestre mayor aptitud, lo que deberá acreditarse con las correspondientes certificaciones de competencia laboral; al más asiduo y puntual, en ese orden y, en igualdad de circunstancias, al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo.</p>

para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente. En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.	
---	--

Datos Relevantes

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

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

TÍTULO QUINTO
Trabajo de las Mujeres⁵

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 168.- (Se deroga).</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. VII. ...</p>	<p>Artículo 168. En caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.</p> <p>Quando con motivo de la contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p>Artículo 170. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo; En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, 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, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p> <p>V. a VII. ...</p>

⁵ Este Título no cuenta con Capítulos.

Datos Relevantes

En materia de derechos laborales de las mujeres se propone:

- Proteger a las mujeres en periodo de gestación o lactancia, **prohibiendo utilizar el trabajo** de éstas en caso de **contingencia sanitaria** y siempre que así lo determine la autoridad competente, dejando expresamente establecido que **no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos**.
- Se propone otorgar a las madres trabajadoras el derecho a **transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo**, a solicitud expresa de la misma, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión de éste y la naturaleza del trabajo que desempeñe. Para el caso de autorización de médicos particulares se establecen los requisitos que deberá cubrir dicha autorización.
- Establecer como duración del periodo de lactancia un término máximo hasta de seis meses, o **previo convenio con el patrón reducir en una hora la jornada de trabajo** para dicho periodo.

TÍTULO QUINTO BIS⁶ Trabajo de los Menores

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</p> <p>I. De dieciséis años, en:</p> <p>a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.</p> <p>b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.</p> <p>c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.</p> <p>d) Trabajos subterráneos o submarinos.</p> <p>e) Labores peligrosas o insalubres.</p> <p>f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.</p> <p>g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.</p> <p>h) Los demás que determinen las leyes.</p> <p>II. De dieciocho años, en: Trabajos nocturnos industriales.</p> <p>Artículo 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas,</p>	<p>Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</p> <p>I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;</p> <p>II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;</p> <p>III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, y</p> <p>IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.</p> <p>En caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.</p> <p>Cuando con motivo de la contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p>Artículo 176. Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán como labores peligrosas o insalubres, las siguientes:</p> <p>A. Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen:</p> <p>I. Exposición a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales. 2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral. 3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas. 4. Fauna peligrosa o flora nociva. <p>II. Labores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros. 2. En altura o espacios confinados. 3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores. 4. De soldadura y corte.

⁶ Este Título no cuenta con Capítulos.

<p>químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.</p> <p>Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.</p>	<ul style="list-style-type: none">5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.10. Productivas de la industria tabacalera.11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.12. En obras de construcción.13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.16. En buques.17. Submarinas y subterráneas.18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. <p>III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.</p> <p>IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.</p> <p>V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.</p> <p>VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.</p> <p>VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.</p> <p>B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Trabajos nocturnos industriales.II. Exposición a:<ul style="list-style-type: none">a. Fauna peligrosa o flora nociva.b. Radiaciones ionizantes.III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.V. Trabajos en minas.
--	--

Datos Relevantes

Es de destacar las propuestas que se pretenden aprobar con relación al trabajo de menores y su protección, observando lo siguiente:

Surge una nueva recomposición de los artículos 175 y 176, el primer artículo mencionado en vigor propone los supuestos bajo los cuales queda prohibido el trabajo para menores de 16 años y para menores de 18 años y el artículo 176 define lo que deberá entenderse por labores peligrosas o insalubres. En ese sentido, la iniciativa propone supuestos generales que prohíben el trabajo de menores e incorpora la definición de labores peligrosas e insalubres en el artículo 175 y el artículo 176 propone un **catálogo** de lo que se deberá considerar como **labores peligrosas o insalubres**; dividiéndolo en dos apartados uno para menores de catorce a dieciséis años de edad y otro para menores de dieciocho años de edad, para los primeros de éstos además, se clasifican las labores en aquellas en que se les expone a ciertas circunstancias, labores en determinadas materias o ramas o el esfuerzo que impliquen, siendo éste moderado o pesado, entre otras cuestiones.

TÍTULO SEXTO
Trabajos Especiales

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII Trabajadores del campo</p> <p>Artículo 279.- 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>Artículo 280.- Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.</p> <p>Artículo 282.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.</p> <p>Artículo 283.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. ... II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o</p>	<p>Artículo 279. Trabajador del campo es la persona física que es contratada para labores de siembra, deshije, cosecha, recolección, preparación de productos para su primera enajenación y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta, a cielo abierto o en invernadero. ...</p> <p>Artículo 280. ... El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada que contrate cada año para contar con un acumulativo de las temporalidades o eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo con base en la suma de aquéllas. El patrón tendrá la obligación de remitir una copia de este registro al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello. Al final de la temporada, el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario recibido. Igualmente, en ese momento, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho.</p> <p>Artículo 282. Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta Ley.</p> <p>Artículo 283. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. ... II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o</p>

<p>dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;</p> <p>III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;</p> <p>IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;</p> <p>V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;</p> <p>VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y</p> <p>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.</p> <p>b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.</p> <p>c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.</p> <p>d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.</p> <p>e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.</p> <p>f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.</p>	<p>dependientes económicos y, en su caso un terreno contiguo para la cría de animales de corral;</p> <p>III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;</p> <p>IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;</p> <p>V. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos, así como adiestrar personal que los preste;</p> <p>VI. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;</p> <p>VII. 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;</p> <p>VIII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:</p> <p>a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.</p> <p>b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.</p> <p>c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.</p> <p>d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.</p> <p>IX. Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores;</p> <p>X. Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares;</p> <p>XI. Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón podrá emplear sus propios medios o pagar la cuota necesaria para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado;</p> <p>XII. Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; y</p> <p>XIII. Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.</p>
--	--

Artículo 284.- Queda prohibido a los patrones: I. a II. ... III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno.	Artículo 284. ... I. a II. ... III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.
--	--

Datos Relevantes

En la iniciativa se destacan las siguientes propuestas con relación a los trabajadores del campo:

Se define al trabajador del campo como la **persona física** que es **contratada para labores de siembra, deshije, cosecha, recolección, preparación de productos para su primera enajenación y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta, a cielo abierto o en invernadero.**

Se establecen como obligaciones del patrón las siguientes:

- **Reconocer y contabilizar la antigüedad** de los trabajadores de campo a través de un **registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada**, que permita contar con un acumulativo de dichas temporalidades o eventualidades.
- **Remitir una copia de dicho registro al Instituto Mexicano del Seguro Social**, así como **exhibirlo** ante las **autoridades del trabajo** cuando sea requerido para ello.
- **Entregar** al final de la temporada una **constancia** a cada trabajador conteniendo los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario recibido.
- **Pagar** en ese momento al trabajador, las **partes proporcionales** que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho.

Algunas otras nuevas obligaciones que -de aprobarse la iniciativa-, deberá cumplir el patrón son:

- Proporcionar a los trabajadores **agua potable** durante la jornada de trabajo;
- Fomentar la **alfabetización** entre los trabajadores y sus familiares;

- Proporcionar de **forma gratuita, transporte cómodo y seguro** de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa;
- Utilizar los servicios de un **intérprete** cuando los trabajadores no hablen español;
- Brindar servicios de **guardería** a los hijos de los trabajadores.

Con relación a las prohibiciones se establece que sólo se prohibirá la crianza de animales de corral en el predio contiguo a la habitación sólo cuando éstos puedan perjudicar los cultivos o cualquier otra actividad.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IX Agentes de comercio y otros semejantes</p> <p>Artículo 285.- 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.</p>	<p>Artículo 285. 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 subordinada y permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.</p>

Datos Relevantes

Se sugiere adicionar la categoría de **subordinada** a la actividad que desempeñan los agentes de comercio y otros semejantes para ser considerado el trabajador como perteneciente a la empresa o empresas a las que presten sus servicios.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XII Trabajo a domicilio</p> <p>Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XII Trabajo a domicilio</p> <p>Artículo 311. ... Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>

Datos Relevantes

La Ley en vigor estipula que el trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Al respecto la iniciativa propone **considerar** también como un **trabajo a domicilio el realizado a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XIII Trabajadores domésticos</p> <p>Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p> <p>Artículo 336.- 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>Artículo 337.- 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>Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 337. ... I. ... II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y III. ...</p>

Datos Relevantes

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

Se pretende que por disposición legal descansen semanalmente día y medio por semana, preferiblemente en sábado y domingo, pudiendo juntar los medios días en periodos de dos semanas. Por último, se observa el cambio del término

local por **habitación, la que tendrá por características ser cómoda e higiénica**, además se cambia el término satisfactoria por **suficiente**, tratándose de la alimentación que deberá ser proporcionada al trabajador por el patrón.

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

Capítulo de nueva creación

TEXTO PROPUESTO

CAPÍTULO XIII Bis De los trabajos en minas

Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de la República Mexicana, independientemente del procedimiento de explotación, se trate de minas a cielo abierto, subterráneas, tajos, minas de arrastre, tiros inclinados o verticales o la extracción se realice en forma artesanal, las que para los efectos de esta Ley son consideradas centros de trabajo.

Queda prohibido el trabajo en tiros verticales de carbón.

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

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

- I. Facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer;
- II. Contar, antes y durante la explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo;
- III. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;
- IV. Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento;
- V. Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí;
- VI. Establecer un sistema de vigilancia y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad;
- VII. Implementar un sistema que permita conocer con precisión, en tiempo real y en cualquier momento, los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como la ubicación de las mismas;
- VIII. Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y
- IX. No contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.

Los titulares de las concesiones de los lotes mineros en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Serán solidariamente responsables en caso de incumplimiento del patrón.

Artículo 343-D. Los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios cuando:

- I. No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.
- II. El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.
- III. Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo.

Cuando los trabajadores tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deberán retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia al patrón, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo.

Enterada la Inspección del Trabajo, por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

En caso de que un patrón se niegue a recibir a la autoridad laboral, ésta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, Federal, Estatal o Municipal, según sea el caso, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo deberá notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros en los términos de la ley de la materia.

Artículo 343-E. A quien dolosamente o por culpa grave omita implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, se le aplicarán las penas siguientes:

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

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

III. Prisión de 3 a 6 años y multa de hasta 5,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores o se produzcan los mismos efectos en la realización del trabajo en tiros verticales de carbón.

Datos Relevantes

Se propone **incorporar** a los trabajos especiales el **Capítulo XIII Bis** para regular específicamente **los trabajos en minas**, destacando que dichas disposiciones serán **aplicables en todas las minas de la República Mexicana**, independientemente del procedimiento de explotación, se trate de minas a cielo abierto, subterráneas, tajos, minas de arrastre, tiros inclinados o verticales o la extracción se realice en forma artesanal, con excepción de los tiros verticales de carbón donde se prohíbe expresamente el trabajo. Asimismo, se establece que **las minas serán consideradas los centros de trabajo**.

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

- **Instalaciones higiénicas para el aseo y alimentación** de los trabajadores;
- Contar con **planos y estudios del centro de trabajo** antes y después de la explotación del mismo;
- Establecer **sistemas de ventilación y fortificación**;
- Contar con **sistemas de vigilancia y control** en cada turno y frente de trabajo;
- **Conocer con precisión y tiempo real los nombres de todas las personas** que se encuentran en la mina;
- **Suspender las actividades y disponer la evacuación** a un lugar seguro en caso de riesgo inminente;
- **No contratar menores de 18 años**; y
- **Informar** a los trabajadores de los **riesgos y peligros** que implican las actividades a desarrollar, incluso para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables.

Se establecen los **supuestos** jurídicos **bajo los cuales** los trabajadores **podrán negarse a prestar sus servicios** como no contar con la capacitación, adiestramiento y el equipo necesarios para desempeñar sus servicios o cuando hayan detectado riesgo inminente que ponga en peligro su vida, integridad física y la salud.

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

Por último, en materia de **sanciones** se establecen las penas a las que podrán hacerse acreedores los patrones que omitan tomar las medidas de seguridad dictadas por las autoridades, las cuales consisten en **multa** de 2000 y 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal **cuando** por el **riesgo se genere en uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial o total** respectivamente. Y **prisión de 3 a 6 años** y **multa** de 5000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal **cuando** por omisión se **produzca la muerte de uno o varios trabajadores** o se **produzcan dichos efectos en tiros verticales de carbón**.

Se señala que los patrones serán responsables cuando actúen dolosamente o por culpa grave, sin especificarse en que consiste ésta última.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XVI</p> <p style="text-align: center;">Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad</p> <p>Artículo 353-A.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:</p> <p>I.</p> <p>II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina;</p> <p>III. ...</p>	<p>Artículo 353-A. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Unidad Médica Receptora de Residentes: El establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de la Ley General de Salud, exige la especialización de los profesionales de la medicina; y</p> <p>III. ...</p>

Datos Relevantes

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XVII</p> <p style="text-align: center;">Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley</p> <p>Artículo 353-S.- En las Juntas de Conciliación y Arbitraje <u>o las de Conciliación Permanentes</u>, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.</p>	<p>Artículo 353-S. En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.</p>

Datos Relevantes

- Se suprime a las Juntas de Conciliación Permanente.

TÍTULO SÉPTIMO
Relaciones Colectivas de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>CAPÍTULO II Sindicatos, federaciones y confederaciones Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p> <p>Artículo 361.- Los sindicatos de patrones pueden ser: I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.</p> <p>Artículo 364.- Los sindicatos...</p> <p>Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:</p> <p>I. a IV. ... Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.</p>	<p>Artículo 357. ... Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley. Artículo 361. ... I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y III. Industriales, los formados por patrones de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas. Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical. Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado bajo protesta de decir verdad, los documentos siguientes: I. a IV. ... Todos los documentos deberán estar autorizados por las personas facultadas en los estatutos. A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se desechará la solicitud y se ordenará el archivo, por falta de interés. Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos</p>

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

<p>XIV. a XV. ...</p> <p>Artículo 373.- 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>procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.</p> <p>XIV. a XV. ...</p> <p>Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino. Para tales efectos, se deberá entregar un resumen de esta información, a cada uno de los trabajadores sindicalizados, dentro de los diez días siguientes de cada periodo.</p> <p>Además de las previsiones anteriores, si el sindicato está integrado por más de 150 miembros, los resultados de la administración del patrimonio sindical deberán ser dictaminados anualmente por un auditor externo. En todos los casos, los resultados serán difundidos ampliamente entre los miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.</p> <p>Las obligaciones a que se refieren los dos párrafos anteriores no son dispensables</p> <p>En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.</p> <p>En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII de esta Ley. De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones. Si pese al requerimiento de la Junta subsiste el incumplimiento, se ordenará la suspensión del pago de sus cuotas sindicales, conforme a lo dispuesto en el artículo 894 de la Ley.</p> <p>El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por</p>
---	---

<p>Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos: I. a III. ...</p> <p>Artículo 380.- 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>ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme. Artículo 377. ... I. a III. ... Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes. 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 y a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al Instituto Mexicano del Seguro Social. 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. La representación del sindicato subsistirá para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes, sin embargo podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los agremiados con derecho a reparto.</p>
--	---

Datos Relevantes

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

- Se propone **sancionar cualquier injerencia indebida en la constitución de los sindicatos** tanto de patrones como de trabajadores.
- **Se otorga a los patrones** de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas, el **derecho a formar sindicatos industriales.**
- Se establecen como **principios rectores** que deberán observar las autoridades encargadas de llevar a cabo el registro de los sindicatos los siguientes: **legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.**
- Se faculta a las autoridades encargadas de llevar a cabo el registro de las organizaciones sindicales para que requieran al solicitante en un **término no mayor de 30 días, que subsane las omisiones en la presentación de**

los documentos que se deben acompañar en este trámite. Asimismo, se establece que de no exhibirse los documentos requeridos en el término establecido se ordenará el archivo de la solicitud, por falta de interés.

- Se propone la **publicidad de la información debidamente actualizada de los registros de los sindicatos** para consulta de cualquier persona, estableciendo como uno de los mecanismos de publicidad los **sitios de Internet de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**. Se determina que **la actualización deberá hacerse cada tres meses**.
- Se establecen los **datos que como mínimo deberán contener los registros de los sindicatos**.
- Se establece la **elección** de las directivas de los sindicatos **en forma democrática mediante voto libre, directo y secreto**.
- Se propone que los **estatutos** de los sindicatos **contengan** entre otros las **sanciones** a que se harán acreedores los directivos en caso de incumplimiento.
- Prevé que los sindicatos establezcan **instancias y procedimientos internos** para la **resolución de controversias entre los agremiados**, con motivo de la **gestión de los fondos sindicales**.
- En materia de **rendición de cuentas** destaca lo siguiente:
 - Se prevé que en la rendición de cuentas se **incluya la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes y su destino**, debiendo entregar un **resumen de esta información, a cada uno de los trabajadores sindicalizados**, dentro de los diez días siguientes de cada periodo.
 - En el mismo tópico se establecen las siguientes **obligaciones: dictaminar anualmente** los resultados de la administración del patrimonio sindical por un auditor externo, condicionando esta obligación a que el sindicato esté integrado por más de 150 miembros y, de llevarse a cabo, deberán **difundirse los resultados** por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los trabajadores.
- Se otorga el derecho a los trabajadores de **solicitar en cualquier momento información a la directiva sobre la administración del patrimonio del sindicato**. Pudiendo –de obtener una negativa para recibir la información, o encontrando irregularidades- solicitarlo a través de las instancias o procedimientos previstos en los estatutos o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda; si aún así existe incumplimiento, se podrá ordenar la suspensión de cuotas sindicales. El ejercicio de esta acción no implicará pérdida de derechos sindicales ni será causa de expulsión o separación del trabajador.
- Se prevé que **los sindicatos puedan cumplir algunas de sus obligaciones a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes**.
- De determina expresamente que el **patrimonio del sindicato está integrado por sus bienes**.

- En materia de **disolución** de los sindicatos **se incorpora** la facultad de **determinar** en los estatutos **que los bienes pueden repartirse entre los agremiados**.
- **Se incorpora la definición de agremiados** entendiéndose a éstos como: **quiénes están en activo hasta un año antes de la disolución**.
- En caso de **disolución**, se prevé que **subsista la representación del sindicato** sólo **para efectos** de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes, **pudiendo revocarse** por la mayoría de los agremiados con derecho a reparto.

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

Datos Relevantes

Se propone considerar como **información pública** la información de los reglamentos de trabajo, misma que harán pública las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de sus sitios de Internet de preferencia en texto íntegro.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>CAPÍTULO VII</p> <p>Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo</p>	
<p>Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.</p> <p>Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que está, previo el procedimiento consignado en el artículo <u>782</u> y siguientes, la apruebe o desapruébe;</p> <p>II. ...</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo <u>782</u> y siguientes.</p> <p>Artículo 430.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.</p> <p>Artículo 432.- El patrón deberá anunciar... Si el patrón no cumple ...</p>	<p>Artículo 427. ...</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y</p> <p>VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.</p> <p>Artículo 429. ...</p> <p>I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que está, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruébe;</p> <p>II. ...</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y</p> <p>IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.</p> <p>Artículo 430. La Junta de Conciliación y Arbitraje, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.</p> <p>Artículo 432. ...</p> <p>...</p>

	Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto haya concluido el término fijado por la autoridad competente.
--	--

Datos Relevantes

En materia de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se propone:

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII</p> <p style="text-align: center;">Terminación colectiva de las relaciones de trabajo</p> <p>Artículo 435.- En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desaprobe;</p> <p>II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y</p> <p>III. ...</p> <p>Artículo 439.- Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p>Artículo 435. ...</p> <p>I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desaprobe;</p> <p>II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y</p> <p>III. ...</p> <p>Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p>

Datos Relevantes

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

TÍTULO OCTAVO Huelgas

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>CAPÍTULO I Disposiciones generales Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.</p>	<p>Artículo 448. Se deroga.</p>

Datos Relevantes

Es de destacarse que la iniciativa pretende **derogar** la **disposición** a través del cual actualmente se **suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica** pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, al ejercitar el derecho de huelga, es decir, el hecho de declarar la huelga, no traerá como consecuencia inmediata la suspensión de dichos trámites.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">Objetivos y procedimientos de huelga</p> <p>Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.</p> <p>La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y</p> <p>III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:</p> <p>Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.</p> <p>...</p> <p>Artículo 469.- La huelga terminará:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.</p>	<p>Artículo 451. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y</p> <p>III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920.</p> <p>Artículo 459. ...</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920 y los que prevean, en su caso, los estatutos del sindicato.</p> <p>...</p> <p>Artículo 469. ...</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p>

Datos Relevantes

Toda vez que existen modificaciones en el procedimiento de huelga se hacen las adecuaciones y correcciones pertinentes con relación a los artículos que contemplan dichas disposiciones, haciendo la remisión correspondiente.

TÍTULO NOVENO⁷
Riesgos de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico...</p> <p>Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.</p> <p>Artículo 490.- En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón: I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo; II. a V. ...</p> <p>Artículo 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de <u>setecientos treinta días de salario</u>, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p> <p>Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes: I. La <u>Junta de Conciliación Permanente</u> o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación</p>	<p>Artículo 475 Bis. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.</p> <p>Artículo 476. Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los términos a que se refiere el artículo 513 de esta ley.</p> <p>Artículo 490. ... I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; II. a V. ...</p> <p>Artículo 502. En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p> <p>Artículo 503. ... I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas</p>

⁷ Este Título no cuenta con Capítulos.

<p>encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;</p> <p>II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la <u>Junta de Conciliación Permanente</u>, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;</p> <p>III. La <u>Junta de Conciliación Permanente</u>, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;</p> <p>IV. La <u>Junta de Conciliación Permanente</u>, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>V. a VII. ...</p> <p>Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:</p> <p>a) a e) ...</p> <p>VI. a VII. ...</p> <p>Artículo 512-A.- Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del</p>	<p>dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;</p> <p>II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;</p> <p>III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;</p> <p>IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>V. a VII. ...</p> <p>Artículo 504. ...</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:</p> <p>a) a e) ...</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y</p> <p>VI. ...</p> <p>Artículo 512-A. Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y</p>
---	---

Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

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

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Salubridad y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen, conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.

Artículo 512-C.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de las Comisiones

recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y **Salud** en el Trabajo.

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

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

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

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Ejecutivos Estatales y **el Jefe de Gobierno del Distrito Federal** y en su integración participarán representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; **de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales**, del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen.

...

Artículo 512-C. La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y **Salud** en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas

<p>Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento de esta Ley que se expida en materia de seguridad e higiene.</p> <p>...</p> <p>Artículo 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.</p> <p>Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.</p> <p>Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.</p>	<p>Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento que se expida en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.</p> <p>...</p> <p>Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.</p> <p>Se deroga</p> <p>Se deroga</p> <p>Artículo 512-D Bis. Para el caso de la restricción de acceso o limitación en la operación en las áreas de riesgo detectadas a que se refiere el artículo 541, fracción VI Bis de esta ley, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social después de realizar el análisis del informe a que se refiere dicho precepto y practicar las diligencias que considere pertinentes, resolverá dentro de las siguientes 72 horas si levanta la restricción decretada o amplía su duración, hasta en tanto se corrijan las irregularidades que motivaron la suspensión de actividades, independientemente de la imposición de la sanción económica que corresponda por el incumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Dentro del plazo a que se refiere el párrafo anterior, el patrón</p>
---	---

<p>Artículo 512-F.- Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.</p> <p>...</p> <p>Artículo 513.- Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p> <p style="text-align: center;">TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral</p> <p>...</p> <p>Artículo 514.- Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente:</p> <p style="text-align: center;">TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES</p> <p>...</p>	<p>podrá manifestar a la Secretaría lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, lo que será tomado en cuenta por la autoridad al momento de resolver.</p> <p>Artículo 512-D Ter. En el caso de que las autoridades sanitarias competentes hubieren determinado la suspensión de labores durante un periodo de contingencia sanitaria, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ordenará medidas necesarias para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que correspondan y del ejercicio de las facultades de otras autoridades.</p> <p>Artículo 512-F. Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.</p> <p>...</p> <p>Artículo 512-G. En el supuesto de que los centros de trabajo se encuentren regulados por leyes o normas especializadas en materia de seguridad y salud, cuya vigilancia corresponda a otras autoridades distintas a las laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según el ámbito de competencia, serán auxiliares de aquéllas.</p> <p>Artículo 513. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedirá las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.</p> <p>Artículo 514. Las tablas a que se refiere el artículo anterior serán revisadas cada vez que se considere necesario y conveniente para el país, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen.</p> <p>En todo caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la</p>
---	---

	Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y, para tal efecto, podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera.
--	--

Datos Relevantes

En materia de **riesgos de trabajo** se encuentran las siguientes propuestas:

- **Se incorpora como responsabilidad** del patrón la seguridad e higiene y la prevención de los riesgos de trabajo.
- **Se incorpora como obligación** de los trabajadores la **observancia de las medidas preventivas de seguridad e higiene** que establecen los reglamentos y así como las que **disponen las normas oficiales mexicanas, así como las que indiquen** los patrones para la **prevención de riesgos de trabajo**.
- Se incorpora como falta inexcusable del patrón el **incumplimiento** de las disposiciones contenidas en las **normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**.
- **Se incrementa el monto de la indemnización** a que se harán acreedores, el viudo(a), ascendientes, hijos, cónyuge supérstite y demás sujetos que menciona el artículo 501 de la Ley en comento, en caso de muerte del trabajador **de 730 días de salario** a una cantidad equivalente **al importe de 5000 días de salario**.
- Se **suprimen** las referencias que se hacen a las **Juntas de Conciliación Permanentes** con el objeto de adecuar la denominación y mención de las autoridades competentes a las nuevas disposiciones que se proponen derivado de la eliminación de dichas autoridades.
- **Se incorpora** como herramienta de comunicación los **medios electrónicos**.
- **Se faculta** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Instituto Mexicano del Seguro Social para **intercambiar información** en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones y de datos estadísticos que coadyuven en el ejercicio de sus facultades legales.
- **Se otorgan nuevas facultades** a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y **Salud** en el Trabajo, para que coadyuve en el **diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia**.
- **Se propone** que también sean integrantes de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y **Salud** en el Trabajo la Secretaría de Salud, la de Gobernación y la del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

- Con relación a ésta Comisión se le impone la **obligación de mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil**, a efecto de **diseñar las acciones** que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza, entre otras.
- **Se otorga** a las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad y **Salud** en el Trabajo, que se constituyan en cada entidad federativa la facultad de **participar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo**. Además **se incorporan en su integración** a representantes de las Secretarías de **Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales** de las entidades y dado que se propone que también el Jefe de Gobierno presida una Comisión de este tipo, se entiende implícitamente que también se constituirá una Comisión de este tipo en el Distrito Federal.
- Se prevé que los patrones además de efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo para ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley y sus reglamentos de acuerdo con lo que dispongan **las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes**. Sobre el particular se **deroga** la facultad otorgada a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para clausurar los establecimientos cuando los patrones incumplan con la obligación de ajustar instalaciones y equipos.
- Se faculta a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para **analizar y resolver los casos en los que se decreta restricción de acceso o limitación en la operación de áreas de riesgo** que sean detectadas por los Inspectores de trabajo, estableciendo para ello un término de 72 horas durante el cual se podrá levantar o ampliar la restricción.
- También se **faculta** a la Secretaría **para ordenar las medidas necesarias en caso** de suspensión de labores por **contingencia sanitaria**.
- Se prevé que para el caso de que los centros de trabajo estén **regulados por leyes o normas especializadas** en materia de seguridad y salud, **competencia de otras autoridades distintas a las laborales**, la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo** de las entidades federativas, según el ámbito de competencia, **serán auxiliares de aquéllas**.
- **Se eliminan las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, otorgando** a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la **facultad para determinarlas y llevar a cabo su actualización**, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismas que deberán ser publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 515.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.	Artículo 515. Se deroga.

Datos Relevantes

El texto propuesto deroga el contenido del presente artículo concerniente a la facultad que tiene la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** de realizar las **investigaciones y estudios** necesarios a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación **periódica de las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes**.

TÍTULO DÉCIMO Prescripción

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 521.- La prescripción se interrumpe:</p> <p>I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y</p> <p>II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.</p>	<p>Artículo 521. ...</p> <p>I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y</p> <p>II. ...</p>

Datos Relevantes

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

TÍTULO ONCE
Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 523.- 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. ...</p> <p>Artículo 525.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.</p>	<p>Artículo 523. ... I. a IV. ... V. Al Servicio Nacional de Empleo; VI. a VIII. ... IX. Se deroga; X. a XII.</p> <p>Artículo 525. Se deroga.</p> <p>Artículo 525 Bis. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establecerá, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.</p>

Datos Relevantes

En el presente Capítulo, la iniciativa propone:

- Adecuar el nombre del **Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento** por **Servicio Nacional de Empleo**.
- Derogar la regulación de las **Juntas Federales y Locales de Conciliación**.
- Derogar la regulación relativa a que la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** organizará un **Instituto del Trabajo**, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.
- Establecer un **Servicio Profesional de Carrera** para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">Competencia constitucional de las autoridades del trabajo</p> <p>Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:</p> <p>I. Ramas Industriales:</p> <p>1. a 19. ...</p> <p>20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,</p> <p>21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.</p> <p>II. Empresas:</p> <p>1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;</p> <p>2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,</p> <p>3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.</p> <p>También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.</p> <p>Artículo 529.- En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.</p> <p>De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;</p> <p>III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;</p> <p>IV. ...</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p>Artículo 527. ...</p> <p>I. Ramas industriales y de servicios:</p> <p>1. a 19. ...</p> <p>20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;</p> <p>21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y</p> <p>22. Servicios de banca y crédito.</p> <p>II. ...</p> <p>1. ...</p> <p>2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. 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 en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y</p> <p>3. ...</p> <p>...</p> <p>Artículo 529. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal del Servicio Nacional de Empleo;</p> <p>III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo;</p> <p>IV. ...</p> <p>V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Productividad y Capacitación;</p> <p>VI. a VII. ...</p>

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento; VI. a VII. ...	
--	--

Datos Relevantes

La propuesta de la iniciativa tiene la finalidad de:

- Adecuar el nombre de las **Ramas Industriales** por el de **Ramas Industriales y Servicios**.
- Incorporar el **Servicio de Banca y Crédito** dentro de las Ramas Industriales y Servicios.
- Establecer que actúan bajo **concesión federal las empresas, que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el Gobierno Federal.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III Procuraduría de la defensa del trabajo</p> <p>Artículo 530.-... </p> <p>Artículo 532.- El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes: I. a III.- ... IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y V...</p> <p>Artículo 533.- Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.</p>	<p>Artículo 530 Bis. Para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del artículo 731 de esta ley.</p> <p>Si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.</p> <p>Artículo 532. ... I. a III. ... IV. No ser ministro de culto; y V.</p> <p>Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y tener título de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido la patente para ejercer la profesión.</p> <p>Artículo 533 Bis. El personal jurídico de la Procuraduría está impedido para actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos particulares en materia de trabajo, en tanto sean servidores públicos al servicio de ésta.</p>

Datos Relevantes

Es importante precisar que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene la misión de asesorar y de ser necesario representar gratuitamente en juicio, además de proponer soluciones a los trabajadores y empleadores por medio de la conciliación.

La iniciativa propone enunciar en la regulación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo lo siguiente:

- Establecer la facultad que tendrá para **citar** a los **Patrones o Sindicatos a Juntas de Avenimiento o Conciliatorias**, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio correspondiente. Sin embargo, **si el solicitante del servicio** es quien no asiste a la junta de **avenimiento o conciliatoria**, se le tendrá por **desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría**, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.
- Considerar que forme parte de los requisitos para ser Procurador, el **No ser Ministro de Culto Religioso**.
- Establecer como nuevos requisitos para el cargo de **Procurador Auxiliar el tener Título de Abogado o Licenciado en Derecho; así como haber obtenido la patente para ejercer la profesión**.
- Incluir que el **personal de la Procuraduría está impedido para actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos particulares en materia de trabajo**, en tanto sean servidores públicos al servicio de ésta.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p>Del servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento</p> <p>Artículo 537.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. Estudiar y promover la generación de empleos;</p> <p>II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;</p> <p>III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,</p> <p>IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.</p> <p>Artículo 538.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.</p> <p>Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:</p> <p>I. En materia de promoción de empleos:</p> <p>a) ...</p> <p>b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;</p> <p>c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;</p> <p>d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;</p> <p>e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;</p> <p>f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;</p> <p>g) ...</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo IV Del Servicio Nacional de Empleo</p> <p>Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;</p> <p>II. Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores;</p> <p>III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;</p> <p>IV. Registrar las constancias de habilidades laborales;</p> <p>V. Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo; y</p> <p>VI. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.</p> <p>Artículo 538. El Servicio Nacional de Empleo estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.</p> <p>Artículo 539. ...</p> <p>I. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país;</p> <p>c) Formular y actualizar permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes;</p> <p>d) Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo;</p> <p>e) Elaborar informes y formular programas para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su ejecución;</p> <p>f) Orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;</p> <p>g) ...</p>

<p>h) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>II. En materia de colocación de trabajadores:</p> <p>a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;</p> <p>b) a c) ...</p> <p>d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;</p> <p>e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,</p> <p>f) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:</p> <p>a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;</p> <p>b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;</p> <p>c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;</p> <p>d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;</p> <p>e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,</p> <p>f) a g) ...</p>	<p>h) En general, realizar todas las que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>II. ...</p> <p>a) Orientar a los buscadores de empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes;</p> <p>b) a c) ...</p> <p>d) Intervenir, en coordinación con las Secretarías de Gobernación, Economía y Relaciones Exteriores, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero;</p> <p>e) ...</p> <p>f) En general, realizar todas las que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>III. ...</p> <p>a) Se deroga.</p> <p>b) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;</p> <p>c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda;</p> <p>d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;</p> <p>e) Se deroga.</p> <p>f) a g) ...</p> <p>h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre</p>
---	---

<p>Artículo 539-A.- Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.</p> <p>Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de</p>	<p>capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; e</p> <p>i) ... IV. ... a) a b) ...</p> <p>V. En materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo, proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.</p> <p>VI. En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:</p> <p>a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos; y</p> <p>b) Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.</p> <p>Artículo 539-A. Para el cumplimiento de sus funciones, en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo, integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos, con sus respectivos suplentes.</p> <p>...</p> <p>Los representantes de las organizaciones obreras y de los patrones</p>
--	--

Educación Pública; de la Secretaría de Economía, de la Secretaría de Energía, y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo.

Artículo 539-B.- Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran. Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada una de ellos.

serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social podrá invitar a participar en el Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo, con derecho a voz pero sin voto, a cinco personas que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones en la materia.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, fungirá como secretario del mismo el funcionario que determine el titular de la propia Secretaría y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

Artículo 539-B. Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales **y del Distrito Federal del Servicio Nacional de Empleo.**

Los Consejos Consultivos Estatales **y del Distrito Federal del Servicio Nacional de Empleo** estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente **o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal**, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda **o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal** expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, podrán invitar a participar en los Consejos Consultivos Estatales y del Distrito Federal del Servicio Nacional de Empleo, respectivamente, a tres personas con derecho a voz pero sin voto, que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones

	<p>en la materia. Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada una de ellos.</p>
--	--

Datos Relevantes

En el capítulo correspondiente, la iniciativa propone:

Adecuar los **objetivos del Servicio Nacional del Empleo**, con la finalidad de ofrecer mejores servicios de información, vinculación y orientación, así como promover apoyos de tipo económico y de capacitación. Es decir, propone:

- Estudiar y promover la **operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos**
- Promover y **diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores.**
- Organizar, promover y supervisar **políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.**
- Vincular **la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo.**
- Coordinar **con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.**

Adecuar las **facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social** a fin de que **propongan e instrumente nuevos mecanismos para vincular la formación profesional.**

- En materia de **promoción de empleos** le corresponderá:
 - **Analizar** permanentemente el mercado de trabajo, **a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país.**
 - **Formular y actualizar** permanentemente el **Sistema** Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y **demás autoridades competentes.**
 - **Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo.**
 - **Elaborar informes y formular programas** para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su ejecución.
- En materia de **colocación de trabajadores** propone que oriente a los **buscadores de empleo hacia las vacantes ofertadas** por los empleadores con base a su formación y aptitudes.

- En materia de **vinculación de la formación laboral y profesional** con la demanda estratégica del sector productivo, **propone e instrumenta mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.**
- En materia de **normalización y certificación de competencia laboral**, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:
 - **Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos**, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos.
 - **Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República**, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

Propone la creación de un **Régimen de Certificación**, cuya finalidad será acreditar los conocimientos, habilidades o destrezas de los trabajadores independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos. Dicho régimen deberá ser aplicable en toda la República.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V Inspección del trabajo</p> <p>Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: I. a V. ... VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;</p> <p>VII. a VIII. ...</p> <p>Artículo 546.- Para ser Inspector del Trabajo se requiere: I. ... II. Haber terminado la educación secundaria; III. a IV. ... V. No pertenecer al estado eclesiástico; y VI. ...</p>	<p>Artículo 541. ... I. a V. ... VI. Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;</p> <p>VI Bis. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes. Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.</p> <p>VII. a VIII. ...</p> <p>Artículo 546. ... I. ... II. Haber terminado el bachillerato o sus equivalentes; III. a IV. ... V. No ser ministro de culto; y VI. ...</p>

Datos Relevantes

La iniciativa en este Capítulo propone que los **Inspectores del Trabajo** también tenga como deber o atribución el **ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.** Considera que son nuevos requisitos para el cargo de Inspector de Trabajo el **haber terminado el Bachillerato o sus equivalentes, así como no ser Ministro de Culto.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI</p> <p style="text-align: center;">Comisión nacional de los salarios mínimos</p> <p>Artículo 552.- El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes: I. a III. ... IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y V. ...</p> <p>Artículo 555.- Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. a II. ... III. No pertenecer al estado eclesiástico; y IV. ...</p> <p>Artículo 556.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. ... II. No pertenecer al estado eclesiástico; y III. ...</p> <p>Artículo 560.- El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. a II. ... III. No pertenecer al estado eclesiástico; y IV. ...</p>	<p>Artículo 552. ... I. a III. ... IV. No ser ministro de culto; y V. ...</p> <p>Artículo 555. ... I. a II. ... III. No ser ministro de culto; y IV. ...</p> <p>Artículo 556. ... I. ... II. No ser ministro de culto; y III. ...</p> <p>Artículo 560. ... I. a II. ... III. No ser ministro de culto; y IV. ...</p>

Datos Relevantes

La iniciativa considera que los **representantes y miembros que conformen la Comisión Nacional de Salarios Mínimos**, no deberán **pertenecer al ámbito eclesiástico**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPÍTULO X Juntas federales de conciliación	Capítulo X Juntas Federales de Conciliación
<p>Artículo 591.- Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes: 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>Artículo 592.- 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. 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>Artículo 593.- 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 expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.</p> <p>Artículo 594.- Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.</p> <p>Artículo 595.- 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>Artículo 596.- Para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanente se requiere: 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>Artículo 597.- 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>Artículo 598.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes: 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>Artículo 599.- No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Federales de</p>	<p>Artículo 591. Se deroga.</p> <p>Artículo 592. Se deroga.</p> <p>Artículo 593. Se deroga.</p> <p>Artículo 594. Se deroga.</p> <p>Artículo 595. Se deroga.</p> <p>Artículo 596. Se deroga.</p> <p>Artículo 597. Se deroga.</p> <p>Artículo 598. Se deroga.</p> <p>Artículo 599. Se deroga.</p>

<p>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</p> <p>II. En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.</p> <p>Artículo 600.- 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>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>	<p>Artículo 600. Se deroga.</p>
--	--

Datos Relevantes

La iniciativa propone la **derogación** del contenido correspondiente, **toda vez que en la práctica las Juntas Federales ya no tienen injerencia laboral, es decir, únicamente es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, quien tiene competencia para resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, los conflictos laborales en el ámbito Federal.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XI Juntas locales de conciliación</p> <p>Artículo 601.- En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.</p> <p>Artículo 602.- No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Artículo 603.- 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 los Estados y Territorios.</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo XI Juntas Locales de Conciliación</p> <p>Artículo 601. Se deroga.</p> <p>Artículo 602. Se deroga.</p> <p>Artículo 603. Se deroga.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa propone asimismo la **derogación** de las **Juntas Locales de Conciliación**, ya que en la práctica estas al igual que las Federales ya no se consideran, dejando la funcionalidad y atribuciones correspondiente únicamente a la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XII</p> <p style="text-align: center;">Junta federal de conciliación y arbitraje</p> <p>Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.</p> <p>Artículo 605.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.</p>	<p>Artículo 604. Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.</p> <p>Artículo 605. ...</p> <p>Habrá un secretario general de acuerdos y, de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgue conveniente, de conformidad con lo que disponga el Reglamento Interior de la Junta.</p> <p>La designación y separación del personal jurídico de la Junta se realizará conforme a los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.</p> <p>El Presidente de la Junta será responsable del cumplimiento estricto de este precepto y de las disposiciones aplicables.</p> <p>Artículo 605 Bis. El secretario general de acuerdos actuará como secretario del Pleno. Es el encargado de formular el orden del día que determine el Presidente y de levantar el acta de la sesión, que será aprobada antes de su terminación.</p> <p>El secretario general de acuerdos auxiliará al Presidente en las funciones que le competen.</p> <p>Los secretarios generales de la Junta, de acuerdo a sus atribuciones, son los encargados de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que se llevan a cabo en las Juntas Especiales y en las áreas a su cargo, cuidando que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables, así como de la evaluación del desempeño de los servidores públicos a los que se refiere la fracción I del artículo 614 de la presente ley.</p> <p>Los secretarios generales, vigilarán la tramitación de los procedimientos de su competencia a través de los Auxiliares y Secretarios Auxiliares que les sean adscritos, quienes, bajo su</p>

<p>Artículo 606.- La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</p> <p>Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Artículo 607.- El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.</p> <p>Artículo 610.- 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:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Nulidad de actuaciones;</p> <p>III. Substitución de patrón;</p> <p>IV. En los casos del artículo 727; y</p> <p>V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de las</p>	<p>responsabilidad, deberán dictar en debido tiempo y forma, los acuerdos que procedan para asegurar la continuidad del procedimiento.</p> <p>En el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se establecerán las competencias y responsabilidades respectivas.</p> <p>Artículo 606. La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 607. El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales del Distrito Federal.</p> <p>Las resoluciones y sesiones del Pleno se regirán por lo establecido en el artículo 615 de esta ley.</p> <p>Artículo 610. Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el proyecto de laudo a que se refieren los artículos 885 y 916 de esta ley, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los de las Juntas Especiales podrán ser substituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Personalidad;</p> <p>III. Nulidad de actuaciones;</p> <p>IV. Sustitución de patrón;</p> <p>V. En los casos del artículo 772 de esta ley; y</p>
--	---

<p>diligencias a que se refiere el artículo 806.</p> <p>Artículo 612.- El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;</p> <p>III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;</p> <p>IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;</p> <p>V. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p>Artículo 614.- El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;</p> <p>II. a IV. ...</p> <p>V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;</p> <p>VI. a VII. ...</p> <p>Artículo 615.- Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;</p> <p>III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión</p>	<p>VI. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de diligencias a que se refiere el artículo 913.</p> <p>Artículo 612. El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será nombrado por el Presidente de la República, y deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;</p> <p>III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior;</p> <p>IV. Tener experiencia en la materia y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;</p> <p>V. No ser ministro de culto; y</p> <p>VI. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.</p> <p>Las percepciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.</p> <p>Artículo 614. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. Expedir el Reglamento Interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales;</p> <p>II. a IV. ...</p> <p>V. Se deroga.</p> <p>VI. a VII. ...</p> <p>Artículo 615. Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente;</p> <p>III. Los Presidentes de las Juntas Especiales en el Distrito Federal,</p>
---	---

<p>y tendrán voz informativa;</p> <p>IV. Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;</p> <p>V. ...</p> <p>VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y</p> <p>VII. El pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.</p> <p>Artículo 616.- Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;</p> <p>III. a VI. ...</p> <p>Artículo 617.- El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. a VI. ...</p> <p>VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y</p> <p>VIII. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p>Artículo 618.- Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:</p>	<p>serán citados a la sesión y tendrán voz informativa. 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;</p> <p>IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes;</p> <p>V. ...</p> <p>VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud de cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, de cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y</p> <p>VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.</p> <p>Artículo 616. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Se deroga.</p> <p>III. a VI. ...</p> <p>Artículo 617. El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. a VI. ...</p> <p>VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan contra los laudos y las resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida;</p> <p>VIII. Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos;</p> <p>IX. Someter al Pleno los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales, y</p> <p>X. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p>Artículo 618. ...</p>
---	---

<p>I. ... II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial; II. a VII. ...</p> <p>VIII. Las demás que les confieran las leyes. Artículo 619.- 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 III. ...</p> <p>Artículo 620.- 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. a) Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda. b) a d) ... III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria 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</p>	<p>I. ... II. Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial; III. a VII. ... VIII. Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo; y IX. Las demás que les confieran las leyes. Artículo 619. ... I. Coordinar la integración y manejo de los archivos de la Junta que les competan; II. Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia; y III. Artículo 620. ... I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad; II. ... a) Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará que se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda. b) a d) ... III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria 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</p>
---	--

las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.	las personas que los sustituyan. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.
--	--

Datos Relevantes

En relación al presente Capítulo, la iniciativa propone que le corresponda a la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, en el **ámbito de su competencia**, el **conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo** que se susciten entre **trabajadores y patrones**, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

Propone que la **designación y separación del personal jurídico de la Junta se realice conforme a los Reglamentos que apruebe el Pleno en materia del Servicio Profesional de Carrera y de Evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.**

Plantea que el **Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sea responsable del cumplimiento estricto de este precepto y de las disposiciones aplicables.** Además de ser designado por el Presidente, deberá también reunir los requisitos siguientes:

- Ser mayor de 30 años de edad.
- Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio, así como experiencia en la materia.
- No ser ministro de culto.
- Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Por lo que corresponde a las atribuciones de la Junta, también le corresponderá:

- **Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos.**
- **Someter al Pleno los Reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y el de Evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.**

Propone que además del Presidente, la Junta también se integre por:

- Un **Secretario General de Acuerdos**, quien desempeñara las funciones siguientes:
 - **Actuará como secretario del Pleno. Auxiliará al Presidente en las funciones que le competen.**
 - **Secretarios Generales**, quienes son los **encargados de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que se llevan a cabo en las Juntas Especiales y en las áreas a su cargo, cuidando que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables.**
 - **Coordinar la integración y manejo de los archivos de la Junta que les competan.**
 - **Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia.**
- **Secretarios Auxiliares.**

Plantea que el **Pleno se integre con el Presidente de la Junta** y con todos los **representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales del Distrito Federal**. Además de las facultades y obligaciones enunciadas, también le **corresponderá expedir el Reglamento Interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.**

Determina que para **uniformar el criterio de las Juntas Especiales** también se consideren como **normas** las siguientes:

- **La presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente, para que pueda sesionar el Pleno.**
- **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.**
- **Modifica el criterio de las resoluciones del Pleno ya que estas deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes.**

Establece que los **Presidentes de las Juntas Especiales** también tengan como facultad y obligación:

- **Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial.**
- **Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo.**

Detalla que para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se requerirá de la presencia del Presidente de la Junta y **de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente**. En caso de empate, el Presidente **tendrá voto de calidad**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XIII</p> <p style="text-align: center;">Juntas locales de conciliación y arbitraje</p> <p>Artículo 623. 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, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.</p> <p>Artículo 624.- El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.</p>	<p>Artículo 623. El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.</p> <p>...</p> <p>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.</p>

Datos Relevantes

El objeto de la iniciativa es precisamente destacar que el **Pleno de la Junta se integrará con el Presidente y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.**

Por otra parte, considera que tanto las **percepciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación tanto de los Estados como del Distrito Federal se fijarán anualmente.**

TÍTULO DOCE⁸

Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 625.- El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.</p> <p>Artículo 626.- Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos; III. No pertenecer al estado eclesiástico; y IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p>Artículo 627.- Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo; III. No pertenecer al estado eclesiástico; y IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p>	<p>Artículo 625. El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial. ...</p> <p>Artículo 626. ... I. ... II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo; IV. No ser ministro de culto; y V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p>Artículo 627. ... I. ... II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo; IV. No ser ministro de culto; y V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p>Artículo 627-A. El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.</p> <p>Artículo 627-B. Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p>

⁸Este Título no contiene Capítulos.

<p>Artículo 628.- Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</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. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p>Artículo 629.- 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>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 y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;</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;</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>Artículo 627-C. 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. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.</p> <p>Artículo 628. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;</p> <p>III. Tener tres años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de abogado o licenciado en derecho, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</p> <p>IV. No ser ministro de culto; y</p> <p>V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p>Artículo 629. Los secretarios generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del artículo anterior, tener cinco años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de abogado o licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y experiencia mínima de un año como servidor público en el ámbito del sector laboral.</p>
---	--

<p>Artículo 630.- Los Presidentes de las Juntas Especiales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.</p> <p>Artículo 631.- 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>Artículo 632.- Los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.</p> <p>Artículo 633. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador de Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.</p> <p>Artículo 634.- Los nombramientos de los Presidentes de las Juntas Especiales podrán ser confirmados una o más veces.</p> <p>Artículo 637.- En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:</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 y Auxiliares; y</p> <p>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 de Gobierno del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente.</p>	<p>Artículo 630. Los Presidentes de las Juntas Especiales y los secretarios auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.</p> <p>Artículo 631. Las percepciones de los Presidentes de la Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables.</p> <p>Artículo 632. El personal jurídico de las Juntas no podrá actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo.</p> <p>Artículo 633. ...</p> <p>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.</p> <p>Artículo 634. Los nombramientos de los Secretarios Generales y Secretarios Auxiliares serán considerados de libre designación, en atención a las funciones y necesidades propias del puesto.</p> <p>Artículo 637. ...</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 y funcionarios conciliadores; y</p> <p>II. Cuando se trate de los secretarios generales, secretarios auxiliares y 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>Artículo 641-A. Son faltas especiales de los funcionarios conciliadores:</p> <p>I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;</p> <p>II. No estar presentes en las audiencias 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;</p> <p>III. No atender a las partes oportunamente y con la debida</p>
--	--

<p>Artículo 642.- 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 V. Las demás que establezcan las leyes.</p> <p>Artículo 643.- 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>II. No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos; III. No informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan; IV. No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenando por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores.</p>	<p>consideración; IV. Retardar la conciliación de un negocio injustificadamente; V. No informar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se encuentren adscritos respecto de los resultados logrados en las audiencias de conciliación que se les encomienden, con la periodicidad que ellas determinen; VI. No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda; y VII. Las demás que establezcan las leyes.</p> <p>Artículo 642. ... I. a III. ...</p> <p>IV. Dejar de engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley; V. Engrosar los laudos en términos distintos de los consignados en la votación; VI. Dejar de dictar los acuerdos respectivos dentro de los términos señalados en esta ley; 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 patrones; y VIII. Las demás que establezcan las leyes.</p> <p>Artículo 643. ... I. Los casos señalados en las fracciones I, II, III y VI del artículo anterior, II. ... III. No informar oportunamente al Presidente de la Junta acerca de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan; IV. No denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir a uno o varios de sus trabajadores; 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</p>
---	---

<p>V. Las demás que establezcan las leyes</p> <p>Artículo 644.- 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>Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:</p> <p>I. De los Actuarios:...</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>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) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y</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>Artículo 646.- La destitución del cargo de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales, se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.</p>	<p>la Junta; y</p> <p>VI. Las demás que establezcan las leyes.</p> <p>Artículo 644. Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios generales, secretarios auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:</p> <p>I. Violar la prohibición del artículo 632 de esta ley;</p> <p>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;</p> <p>III. a IV. ...</p> <p>Artículo 645. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. De los funcionarios conciliadores:</p> <p>a) No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.</p> <p>b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;</p> <p>III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;</p> <p>IV. 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) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y</p> <p>V. De los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y 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>d) Los casos señalados en el artículo 643, fracción V de esta ley.</p> <p>Artículo 646. La destitución del cargo del personal jurídico de las Juntas Especiales se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.</p>
--	--

Datos Relevantes

La iniciativa en el presente Capítulo, propone **profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral**. Es decir:

Propone que la **Junta también se integre por los Funcionarios Conciliadores y Secretarios Auxiliares**.

Plantea que los **Actuarios, Auxiliares, Funcionarios Conciliadores, Secretarios Auxiliares, Secretarios Generales** además de los requisitos enunciados también deberán acreditar:

- Tener título legalmente expedido de **Abogado o Licenciado en Derecho** y haber obtenido de la autoridad competente la **patente de ejercicio**.
- Haberse distinguido en estudios de **Derecho del Trabajo**.
- No ser **Ministro de Culto Religioso**.
- Además de **gozar de buena reputación**.

Propone la regulación del **Servicio Público de Conciliación, el cual se prestará a través de los servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados “Funcionarios Conciliadores”**.

Propone que el **personal jurídico de las Juntas no podrá actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo**.

Considera que serán faltas especiales de los Funcionarios Conciliadores:

- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de la presente ley;
- No estar presentes en las audiencias 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;
- No atender a las partes oportunamente y con la debida consideración;
- Retardar la conciliación de un negocio injustificadamente;

- No informar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se encuentren adscritos respecto de los resultados logrados en las audiencias de conciliación que se les encomienden, con la periodicidad que ellas determinen;
- No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.

Detalla que los nombramientos de los **Secretarios Generales y Secretarios Auxiliares serán considerados de libre designación, en atención a las funciones y necesidades propias del puesto.**

Plantea incorporar como **faltas especiales de los Auxiliares**, además de las que ya se encuentran enunciadas:

- Dejar de **engrosar los laudos** dentro del término señalado en esta ley;
- **Engrosar los laudos en términos distintos de los consignados en la votación;**
- **Dejar de dictar los acuerdos respectivos dentro de los términos señalados en esta ley;**
- 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 patrones.**

Incluye como falta especial del Presidente de la Junta Especial el **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.**

Incluye como **causas generales de destitución** del personal jurídico de la Junta:

- Realizar actividades en las que el personal actúe como **apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo.**
- Dejar de asistir por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

Incluye como **causas especiales** de destitución de los **Funcionarios Conciliadores**:

- No dar cuenta a las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** de su adscripción **sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.**
- Conocer de un **negocio para el que se encuentren impedidos** de conformidad con las disposiciones de esta ley.

TÍTULO TRECE
Representantes de los Trabajadores y de los Patrones

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">Representantes de los trabajadores y de los patrones en las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje y en las juntas de conciliación permanentes</p> <p>Artículo 648.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes, serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años de conformidad con las disposiciones de este capítulo.</p> <p>Artículo 664.- En la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas de Conciliación Permanentes y en las Especiales establecidas fuera de la capital de la República, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes: I. a III. ...</p> <p>Artículo 665.- 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.</p>	<p>Artículo 648. Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas serán elegidos en convenciones, que se organizarán y funcionarán cada seis años de conformidad con las disposiciones de este Capítulo.</p> <p>Artículo 664. En la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes: I. a III. ...</p> <p>Artículo 665. ... I. ... II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio correspondiente. Si el representante de los trabajadores carece de título, deberá obtener constancia de capacitación en materia laboral; III. No ser ministro de culto; y IV. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p>

Datos Relevantes

La propuesta modifica el contenido de los artículos, con el propósito de que en los preceptos enunciados ya no se contemple más la regulación de las **Juntas Federales y Locales de Conciliación.**

TÍTULO CATORCE
Derecho Procesal del Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I Principios procesales</p> <p>Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.</p> <p>Artículo 688.- Las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre si en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.</p> <p>...</p> <p>Artículo 688. Las autoridades administrativas y las judiciales están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa propone el **principio** de la **conciliación** en el **proceso laboral**, con el propósito de que durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las Juntas intentarán que las partes del conflicto tengan la oportunidad de resolver la problemática mediante la conciliación.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II De la capacidad y personalidad</p> <p>Artículo 689.- 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>Artículo 690.- 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>Artículo 691.- 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>Artículo 692.- 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. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;</p> <p>II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo II De la Capacidad, Personalidad y Legitimación</p> <p>Artículo 689. 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 y defensas. La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.</p> <p>Artículo 690. ... 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 llamamiento del tercero, notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación.</p> <p>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. Lo previsto en el párrafo anterior se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido.</p> <p>Artículo 692. I. ... II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, 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. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar</p>

<p>acredite;</p> <p>III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y</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>Artículo 693.- 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>promoción alguna;</p> <p>III.</p> <p>IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.</p> <p>Artículo 693. Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones 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

En el presente Capítulo, la iniciativa propone incorporar lo relativo a la **legitimación**, la cual consiste en la **idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción**.

Pretende que los terceros interesados en un juicio puedan 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 profesionalizar al **personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**, es decir, de manera particular a los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, **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**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III De las competencias</p> <p>Artículo 698.- Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales. Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado A fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.</p> <p>Artículo 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes: I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios; II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre: a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos. b) La Junta del lugar de celebración del contrato. c) La Junta del domicilio del demandado. III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento; IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.</p> <p>Artículo 701.- La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente;</p>	<p>Artículo 698. ... La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXX, de la Constitución Política y 527 de esta ley.</p> <p>Artículo 700. ... I. Se deroga. II. En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre: a) La Junta del lugar de celebración del contrato. b) La Junta del domicilio del demandado. c) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta del último de ellos. III. a VI. ...</p> <p>Artículo 701. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o al tribunal que estime competente; si ésta o</p>

<p>si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley.</p> <p>Artículo 705.- Las competencias se decidirán:</p> <p>I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:</p> <p>a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y</p> <p>b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.</p> <p>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 si recíprocamente.</p> <p>III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:</p> <p>a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.</p> <p>d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.</p>	<p>aquél, al recibir el expediente, se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta ley.</p> <p>Artículo 705. ...</p> <p>I. Por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Especiales de la misma, entre sí;</p> <p>II. Por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa;</p> <p>y</p> <p>III. Por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación, cuando se suscite entre:</p> <p>a) a d) ...</p>
--	---

Datos Relevantes

En relación a las competencias, la iniciativa pretende establecer que sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quien conozca de los conflictos de trabajo, relativos a las ramas industriales, empresas o materias contenidas en el artículo 123 apartado A fracción XXXI.

Propone que sean los **Presidentes** respectivos y no el **Pleno** quienes decidan las **competencias**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV De los impedimentos y excusas</p> <p>Artículo 711.- El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa salvo disposición en contrario de la Ley.</p>	<p>Artículo 711. El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la denuncia de impedimento.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa considera que el procedimiento laboral no se suspenderá mientras se tramita **la denuncia de impedimento.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V</p> <p style="text-align: center;">De la actuación de las juntas</p> <p>Artículo 724.- 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>Artículo 727.- La Junta, de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.</p> <p>Artículo 729.- Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:</p> <p>I. Amonestación;</p> <p>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>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.</p> <p>Artículo 731.- El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.</p> <p>Los medios de apremio que pueden emplearse son:</p> <p>I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;</p> <p>II. a III. ...</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p>Artículo 724. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá 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 el Título Catorce de la presente ley.</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>Artículo 727. La Junta, de oficio, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.</p> <p>Artículo 729. Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se 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</p> <p>III. ...</p> <p>Artículo 731. ...</p> <p>...</p> <p>I. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados;</p> <p>II. a III. ...</p>

Datos Relevantes

La iniciativa propone establecer la utilización de **herramientas tecnológicas**, con el propósito de facilitar la **impartición de justicia laboral** y así **permitir, agilizar y transparentar la tramitación de los juicios**, además de aumentar la **eficiencia** y, en general, **modernizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje**.

Por otra parte, propone **incrementar los montos de las multas** equivalentes en las **correcciones disciplinarias**, de todos los trabajadores, la cual no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente para el DF.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI De los términos procesales</p> <p>Artículo 734.- 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>Artículo 737.- 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>Artículo 734. 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>Artículo 737. Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta ampliará 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 y las vías generales de comunicación existentes.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa, propone establecer en el correspondiente Capítulo, que por ninguna razón se **computarán los días en que 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**.

Adecua, por otra parte, el contenido del precepto relativo al **domicilio de la persona** demandada, para que se contemplen los medios de **transporte y las vías generales de comunicación** en caso de que este se encuentre fuera del **lugar de residencia de la Junta**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>TEXTO VIGENTE</p> <p>CAPÍTULO VII</p> <p>De las notificaciones</p> <p>Artículo 739.- 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>Artículo 740.- 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 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.</p> <p>Artículo 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:</p> <p>I. a X. ...</p> <p>XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y</p> <p>XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.</p> <p>Artículo 743.- La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella.</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su</p>	<p>TEXTO PROPUESTO</p> <p>Artículo 739. ...</p> <p>Asimismo, deberán señalar el domicilio 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.</p> <p>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.</p> <p>En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.</p> <p>Artículo 740. Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón 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.</p> <p>Artículo 742. ...</p> <p>I. a X. ...</p> <p>XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta ley;</p> <p>y</p> <p>XII. ...</p> <p>Artículo 743. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquella;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará, bajo la estricta</p>

representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; V. a VI. ...	responsabilidad del actuario, a cualquier persona que esté vinculada al demandado y se encuentre en la casa o local; y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; V. a VI.
---	--

Datos Relevantes

En este Capítulo, la iniciativa considera incluir que en la **primera comparecencia o escrito**, se señale el **domicilio del demandado** para que **este pueda recibir notificaciones**, o en su caso el **último lugar donde el trabajador prestó sus servicios**.

Establece que la persona que comparezca como **tercero interesado en un juicio**, **deberá señalar domicilio** dentro del **lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones**.

Por último indica que en caso de que las **partes señalen terceros interesados**, deberán enunciar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII De los exhortos y despachos</p> <p>Artículo 753.- Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana</p>	<p>Artículo 753. Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales del domicilio en que deban practicarse; y, de no haberlas en dicho lugar, a la autoridad más próxima al lugar que corresponda dentro de la República Mexicana.</p>

Datos Relevantes

En relación al presente artículo la iniciativa adecua el contenido ya que precisa que las **diligencias que no puedan practicarse** en el lugar de residencia de la Junta deberán encomendarse por medio de exhorto al **Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales del domicilio en que deban practicarse; y de no haberlas en dicho lugar,** a la autoridad más próxima al lugar que corresponda dentro del territorio mexicano.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IX De los incidentes</p> <p>Artículo 763.- 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>Artículo 765.- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.</p>	<p>Artículo 763. 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. En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará 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. Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley se resolverán de plano oyendo a las partes. Artículo 765. Se deroga.</p>

Datos Relevantes

En este artículo, la iniciativa pretende regular lo relativo al **incidente de falta de personalidad**, es decir, establece que cuando en una audiencia o diligencia se promueva tal incidente, se **sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.**

Por otra parte, propone que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley se resolverán de plano oyendo a las partes.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO XI</p> <p style="text-align: center;">De la continuación del proceso y de la caducidad</p> <p>Artículo 771.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.</p> <p>Artículo 772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.</p> <p>Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.</p> <p>Artículo 773.- 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 esta 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>Cuando 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 oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.</p> <p>Artículo 774.- En caso de muerte del trabajador, mientras tanto</p>	<p>Artículo 771. ...</p> <p>En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones que establezcan las leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.</p> <p>Artículo 772. Cuando, para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de cuarenta y cinco días naturales, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.</p> <p>Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.</p> <p>Artículo 773. 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 oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.</p>

<p>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>Artículo 774 Bis. 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>
--	---

Datos Relevantes

En el capítulo correspondiente, la iniciativa señala que en caso de que los **Presidentes de las Juntas y los Auxiliares** no cuiden que los juicios que ante ellos se tramiten queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario, se **harán acreedores a las sanciones que establezcan las leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.**

Propone que para continuar el trámite del juicio, será necesaria la promoción del trabajador el cual efectuara dentro de un lapso de **cuarenta y cinco días naturales. Por otra parte** si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata **al trabajador** y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Plantea que **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. 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.**

Determina que 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.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XII De las pruebas Sección Primera Reglas Generales</p> <p>Artículo 776.- 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. ... VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.</p> <p>Artículo 780.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.</p> <p>Artículo 783.- Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.</p> <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. a IV. ... 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;</p>	<p>Artículo 776. ... I. a VII. ... 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.</p> <p>Artículo 780. 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> <p>Artículo 783. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Artículo 784. ... I. a IV. ... V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta ley; 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 ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. a XIII. ... XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro</p>

<p>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.</p> <p>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 trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.</p>	<p>Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.</p> <p>Artículo 785. Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso. 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.</p>
--	---

Datos Relevantes

El texto propuesto, en relación a los medios de prueba establece que también lo serán las **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,** señala además que en caso de pérdida de pruebas por parte del patrón este no está exonerada de probar su dicho por otros medios.

Propone que toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de **ofrecimiento y admisión de pruebas** o, hasta antes del cierre de la **instrucción**, cuando le sean requeridos por la **Junta de Conciliación y Arbitraje**.

Propone que si alguna persona se encuentra imposibilitada por enfermedad u otra **causa** a concurrir al local de la Junta para absolver **posiciones; reconocer** el contenido o firma de un documento o **rendir testimonio**, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, se señalará nueva **fecha** para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el **Secretario**, acompañado por los miembros de la **Junta** que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no **encontrarse la persona**, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.

Establece que 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.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Sección Segunda De la Confesional</p> <p>Artículo 786.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.</p> <p>Artículo 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes: I. a II. ... 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, IV. a VII. ...</p> <p>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. 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.</p> <p>Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.</p>	<p>Artículo 786. Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones. Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas.</p> <p>Artículo 790. ... I. a II. ... III. El absolvente deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia. 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; IV. a VII. ...</p> <p>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. 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. En el supuesto de que la persona a que se refiere este artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.</p> <p>Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública.</p>

Datos Relevantes

Respecto al medio probatorio (confesional), la iniciativa determina:

- Que el desahogo se lleve a cabo por conducto de su **representante legal o apoderado** con facultades para **absolver posiciones**.
- Que los **sindicatos** u **organizaciones de trabajadores** o **patrones** absolverán **posiciones por conducto** de su **Secretario General** o **integrante de la representación estatutariamente** autorizada o por apoderado con facultades expresas.
- La obligación por parte del absolvente de **identificarse con cualquier documento oficial**, para cuando se lleve a cabo el desahogo correspondiente.
- Que cuando la persona haya dejado de **prestar sus servicios a la empresa** por un término **mayor a tres meses**, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Sección Tercera De las Documentales</p> <p>Artículo 802.- 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>Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: I. a III. ... 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>Artículo 808.- 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.</p>	<p>Artículo 802. ... 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. ...</p> <p>Artículo 804.- 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, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y V. ... Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en 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>Artículo 808. 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 o los tratados internacionales.</p>

Datos Relevantes

En relación a la prueba documental, el texto propuesto considera adecuar el contenido de los preceptos citados, esto con la finalidad de hacer más eficiente y sutil lo descrito en los ordenamientos, es decir, enuncia que se entenderá 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.

Propone que los patrones también puedan exhibir como prueba los comprobantes de **pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Sección Cuarta De la Testimonial</p> <p>Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:</p> <p>I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;</p> <p>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;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;</p>	<p>Artículo 813. ...</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 815. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 884 de esta ley;</p> <p>III...</p> <p>IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;</p> <p>V. ...</p> <p>VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;</p>

<p>V. ... VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo; VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras; VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras; VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y, una vez ratificada, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción.</p> <p>X. Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán; y</p> <p>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.</p> <p>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 lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.</p> <p>Artículo 817. La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.</p>
--	--

Datos Relevantes

La iniciativa, plantea respecto de la prueba Testimonial:

- Establecer como requisito para la parte que ofrezca la prueba que 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 **el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán.**
- Considerar que cuando exista impedimento para presentar a los testigos de manera directa, la parte **podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se les impidió, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación.**
- Precisa que cuando el testigo sea **servidor público de mando superior**, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio.
- Establece que el **desahogo de la 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.**
- Puntualiza que sólo **se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Sección Quinta De la Pericial</p> <p>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.</p> <p>Artículo 824.- 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>Artículo 825.- En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes: I. y II. ... III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito; IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.</p> <p>Artículo 826.- El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título. La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 825. ... I. y II.- ... III. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurran a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, se señalará nueva fecha para que lo rinda, dictando la Junta las medidas para que comparezca; IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y V. ...</p> <p>Artículo 826 Bis. 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.</p>

Datos Relevantes

El artículo señala que la prueba que antecede deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el **cuestionario respectivo**, con copia para cada una de las partes. Sin embargo, la iniciativa propone que **la omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba.**

Por otra parte propone que la **Junta tenga la facultad** de nombrar 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.**

Finalmente determina respecto al desahogo de la prueba, que para que **tenga verificativo la audiencia respectiva**, el o los peritos que **concurran a la misma rendirán su dictamen**. Sin embargo, en el caso de no concurrir a la audiencia se señalara nueva fecha para la rendición.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Sección Sexta De la Inspección</p> <p>Artículo 828.- Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.</p>	<p>Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la Junta, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.</p>

Datos Relevantes

El texto propuesto menciona que la prueba testimonial tiene la finalidad de que la Junta apercibirá para que en caso de no exhibir los documentos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de **probarse**, siempre que se trate de los **comprobantes de pago, de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos**, así como las **primas** a que se refiere esta ley, y **pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social.**

TEXTO PROPUESTO

Sección Novena

De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia

Artículo 836-A. 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.

Artículo 836-B. Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, se entenderá por:

- a) **Autoridad Certificadora:** a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y a los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos;
- b) **Clave de acceso:** al conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o biométrico;
- c) **Certificado Digital:** a la constancia digital emitida por una Autoridad Certificadora que garantiza la autenticidad de los datos de identidad del titular del certificado;
- d) **Contraseña:** al conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa;
- e) **Clave privada:** el conjunto de caracteres que genera el titular del certificado digital de manera exclusiva y secreta para crear su firma electrónica avanzada;
- f) **Clave pública:** los datos contenidos en un certificado digital que permiten la identificación del firmante y la verificación de la autenticidad de su firma electrónica avanzada;
- g) **Destinatario:** la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos;
- h) **Documento Digital:** la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos;
- i) **Emisor:** a la persona que envía un documento digital o un mensaje de datos;
- j) **Firma electrónica:** Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;
- k) **Firma Electrónica Avanzada:** al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;
- l) **Firmante:** a toda persona que utiliza su firma electrónica o firma electrónica avanzada para suscribir documentos digitales y, en su caso, mensajes de datos;
- m) **Medios de Comunicación Electrónica:** a los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales;
- n) **Medios Electrónicos:** a los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información;
- ñ) **Mensaje de Datos:** al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica;
- o) **Número de identificación personal (NIP):** la contraseña que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o

identificarse; y

p) Sistema de información: conjunto de elementos tecnológicos para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar información.

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

La iniciativa propone ampliar la **regulación de los medios de prueba relativos a la tecnología**⁹, es decir, determina que el oferente, que ofrezca algún medio de prueba 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, señalando un glosario de distintos medios de prueba de carácter tecnológico.

⁹ La iniciativa refiere a los medios de prueba propuestos en la fracción VIII del artículo 776 (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).

Detalla que para el desahogo de la prueba de **medios electrónicos** (señalando en qué consisten éstos) se observarán las normas siguientes:

- 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.
- 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.
- 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.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XIII De las resoluciones laborales</p> <p>Artículo 839.- Los resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten.</p> <p>Artículo 840.- 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. Extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII. Los puntos resolutivos.</p> <p>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 expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.</p>	<p>Artículo 839. Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario el día en que las voten, en los términos del artículo 620 de esta ley.</p> <p>Artículo 840. ... I. a II. .. 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; IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; V. ... VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII. ...</p> <p>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.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa propone en el correspondiente Capítulo que las **resoluciones** de las **Juntas** deberán ser firmadas por los **integrantes** de ellas y por el **secretario** el día en que las **voten**, de acuerdo a los lineamientos enunciados en la disposición. Se incluyen los términos de réplica y contrarréplica así como de reconvencción y contestación a ésta.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO XIV</p> <p style="text-align: center;">De la revisión de los actos de ejecución</p> <p>Artículo 850.- De la revisión conocerá:</p> <p>I. La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas;</p> <p>II. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y</p> <p>III. El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.</p> <p>Artículo 853.- Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas.</p> <p>Artículo 856.- Los Presidentes de las Juntas, podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación. Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p>Artículo 850. De la revisión conocerán:</p> <p>I. La Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, integrada con los representantes de los patrones y de los trabajadores y con el auxiliar que esté conociendo del asunto, conforme al artículo 635 de esta ley, cuando se trate de actos de los Presidentes de las mismas;</p> <p>II. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o de los funcionarios legalmente habilitados; y</p> <p>III. La Junta de Conciliación y Arbitraje con la participación del Secretario General de Acuerdos, cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte dos o más ramas de la industria.</p> <p>Artículo 853. Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas.</p> <p>Artículo 856. Los Presidentes de las Juntas podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación en forma notoriamente improcedente una multa de hasta 100 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en el tiempo en que se presentaron.</p> <p>...</p>

Datos Relevantes

La iniciativa señala que será únicamente la **Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje, integrada con los representantes de los patrones y de los trabajadores y con el auxiliar que esté conociendo del asunto,** quienes conocerán de la revisión de los actos de ejecución.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO XV</p> <p style="text-align: center;">De las providencias cautelares</p> <p>Artículo 857.- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de las Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.</p> <p>Artículo 861.- Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;</p> <p>III. El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse; y</p> <p>IV. El Presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.</p> <p>Artículo 863.- La providencia se llevará a cabo aún cuando no esté presente la persona contra quien se dictó. El propietario de los bienes secuestrados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta Ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario lo será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.</p>	<p>Artículo 857. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Embargo precautorio, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.</p> <p>Artículo 861. Para decretar un embargo precautorio, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que se le solicite, podrá decretar el embargo precautorio si, a su juicio, es necesaria la providencia;</p> <p>III. El auto que ordene el embargo determinará el monto por el cual deba practicarse; y</p> <p>IV. El Presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el embargo, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.</p> <p>Artículo 863. La providencia se llevará a cabo aun cuando no esté presente la persona contra quien se dicte. El propietario de los bienes embargados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.</p> <p>Tratándose de inmuebles, a petición del interesado, la Junta solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa propone adecuar el contenido del precepto, es decir, determina que ya no se hará alusión al término de **secuestro provisional**, substituyendo por el de **embargo precautorio**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPÍTULO XVI Procedimientos ante las juntas de conciliación	Capítulo XVI Procedimientos ante las Juntas de Conciliación
<p>Artículo 865.- En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta Ley.</p> <p>Artículo 866.- Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje a la que deba remitirse el expediente; si no hacen el señalamiento, las subsecuentes notificaciones, aún las personales, se harán en el boletín o estrados de la Junta correspondiente.</p> <p>Artículo 867.- Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el Capítulo XVIII de este Título.</p> <p>Artículo 868.- Si no existe Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones, pueden ocurrir ante la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Autoridad Municipal, según el caso, para que se integre la Junta de Conciliación Accidental.</p> <p>Artículo 869.- En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las autoridades señaladas en el artículo anterior, en su caso, prevendrán a los trabajadores y patrones que dentro del término de veinticuatro horas designen sus representantes, y les darán a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta; y</p> <p>II. Las autoridades citadas harán las designaciones de los representantes obrero y patronal, cuando éstos no hayan hecho las designaciones</p>	<p>Artículos 865. Se deroga.</p> <p>Artículos 866. Se deroga.</p> <p>Artículos 867. Se deroga.</p> <p>Artículos 868. Se deroga.</p> <p>Artículos 869. Se deroga.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa propone la **derogación** del capítulo correspondiente, **toda vez que en la práctica las Juntas de Conciliación ya no tienen injerencia laboral, es decir únicamente es la Junta de Conciliación y Arbitraje** quien tiene competencia para resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, los conflictos laborales en el ámbito Federal.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XVII</p> <p>Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje</p> <p>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.</p> <p>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 señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.</p> <p>Artículo 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:</p> <p>a) De conciliación;</p> <p>b) De demanda y excepciones; y</p> <p>c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 876.- 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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:</p> <p>a) De conciliación; y</p> <p>b) De demanda y excepciones.</p> <p>c) Se deroga.</p> <p>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> <p>Artículo 876. ...</p> <p>I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria</p>

y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

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;

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;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

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.

Artículo 877.- La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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;

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;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y

que obligue a su representada;

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 procuren llegar a un arreglo conciliatorio. **Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;**

III. ...

IV. Se deroga.

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; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y**

VI. ...

Artículo 877. Se deroga.

Artículo 878. ...

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;

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.

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. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la

defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

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;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

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.

Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

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.

Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se

continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

III. a IV. ...

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo **hace** y la Junta se declara competente, se tendrá **por contestada en sentido afirmativo la demanda;**

VI. ...

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los **diez** días siguientes; y

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 los autos a resolución.**

Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

...

...

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:

I. ...

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**

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;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Artículo 882.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la 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;

haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

III. ...

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.**

Artículo 882. Se deroga.

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 periodo no deberá exceder de treinta días.

Artículo 884. ...

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

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 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 reconvenición 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.

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 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. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.**

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta ley.

<p>Artículo 886.- Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. 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. 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>Artículo 888.- La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes: 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>Artículo 891.- Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fé, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.</p>	<p>I.- a V.- ...</p> <p>Artículo 886. Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta. 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. 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.</p> <p>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 concurran a la votación, de conformidad con las normas siguientes: I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes; II. a III. ...</p> <p>Artículo 891. Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa, en los términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de esta ley.</p>
---	--

Datos Relevantes

Con relación al **Procedimiento Ordinario**, la iniciativa **modifica la estructura** de la **primera audiencia**, para que ésta solo sea **conciliación, demanda y excepciones**, es decir, de manera particular:

En la **audiencia de Conciliación**, propone adecuar el contenido del acuerdo, en razón de que la notificación se realice de manera **personal**, destacando también, que al **demandado** se le hará **entrega de copia del acuerdo admisorio**, **apercibiendo a ambas partes de que la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.**

En la **Etapa conciliatoria**, propone, que las partes comparezcan de manera personal ante la Junta, **pudiendo ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados**; sin embargo, tratándose de una **persona moral**, el representante o apoderado **deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada.**

Además de que la **Junta**, por conducto **del Funcionario Conciliador** o de su **personal jurídico**, **les propondrá soluciones justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia**, no obstante, **si las partes no llegarán a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.**

En relación, al desarrollo de la **Etapa de demanda y excepciones**, la iniciativa, vuelve a proponer **a las partes, la solución del conflicto mediante un arreglo conciliatorio.** En la misma etapa, también propone que **el actor tenga el derecho de exponer su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios.** Detalla que 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.**

Detalla que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo **hace** y la Junta se declara competente, se tendrá **por contestada en sentido afirmativo** la demanda. Pretende que una vez que se concluya el periodo de demanda y excepciones, **se cite a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, dentro de los diez días** siguientes.

En la **audiencia de Ofrecimiento y admisión de Pruebas**, la iniciativa, pretende que las partes también ofrezcan aquellas **que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez.** Además de **especificar** que una vez de que se concluya el **ofrecimiento**, y la **Junta no resuelva inmediatamente respecto de las pruebas** que admita y las que se desechen, está se podrá reservarse dentro de los cinco días siguientes.

Propone incluir en el **acuerdo de admisión de pruebas**, lo relativo a los **exhortos.**

En relación a la **Audiencia de desahogo de pruebas**, la propuesta considera que:

- **Si alguna de las pruebas no estuviere preparada, se señalara nuevo día y hora para su desahogo.**

- Las pruebas por desahogar **son únicamente** copias o documentos que **deban remitir autoridades o terceros**, la Junta, señalando los términos en que habrá de llevarse a cabo.
- La Junta **que tenga el deber de requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciere 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.**
- **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.**
 - **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 hicieren 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. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes. Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO XVIII</p> <p style="text-align: center;">De los procedimientos especiales</p> <p>Artículo 892.- 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>Artículo 894.- La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.</p> <p>Artículo 895.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;</p> <p>II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p style="text-align: center;">Capítulo XVIII De los Procedimientos Especiales</p> <p style="text-align: center;">Sección Primera Disposiciones generales</p> <p>Artículo 892. 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; 373, quinto párrafo; 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; la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo y de administración de contrato-ley; 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> <p>Artículo 894. ... En el caso de los conflictos a que se refiere el artículo 373, párrafo quinto de esta Ley, la Junta requerirá al sindicato omiso para que proporcione la información o subsane las inconformidades respectivas. De subsistir el incumplimiento, ordenará la suspensión del pago de las cuotas sindicales de los trabajadores inconformes.</p> <p>Artículo 895. ... I. a II. ... III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán, en lo conducente, las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y IV. ...</p> <p>Sección segunda Demandas de titularidad de contrato colectivo</p>

<p>pruebas que hayan sido admitidas; III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución. Artículo 899.- En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables.</p>	<p>de trabajo y de administración de contrato-ley</p>
<p>Continuación del Texto Propuesto: Artículo 899-A. Como requisito de procedibilidad de la demanda de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato-ley, se requiere que el sindicato promovente acompañe: I. Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal; II. Copia certificada de sus estatutos; III. Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda; y IV. Certificación de la autoridad registradora correspondiente de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación. El número de trabajadores incluidos en los documentos a que se refieren las fracciones III y IV de este artículo, deberá ser, por lo menos, equivalente a una tercera parte de los trabajadores al servicio de la empresa que la organización sindical demandada tenga dados de alta ante la autoridad registradora, lo que será verificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo a dar trámite a la demanda. En caso de que el sindicato demandado no tenga datos de alta trabajadores al servicio de la empresa codemandada ante la autoridad registradora, o bien, tratándose de demandas por la administración de un contrato-ley, cuando no exista sindicato administrador, la información a que se refiere la fracción III de este artículo, en cuanto al porcentaje que alude el párrafo que antecede, se tendrá por cierta para efectos del trámite de la demanda. Los documentos a que se refieren las fracciones III y IV de este artículo, se conservarán bajo la reserva de la Junta hasta la celebración de la audiencia a que se refiere la fracción II del artículo 931 de esta Ley. Artículo 899-B. Concluido el desahogo de las pruebas en el procedimiento a que se refiere el artículo anterior, la Junta dictará resolución en un plazo que no exceda de 10 días hábiles. Artículo 899-C. Una vez resuelto en definitiva un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo o de administración de contrato-ley, no se admitirá a trámite nueva demanda promovida por ninguna organización sindical, sino hasta que haya transcurrido un año entre la fecha en que causó estado el laudo respectivo y la presentación de la nueva demanda. Tampoco se dará trámite a un procedimiento de esta naturaleza cuando el sindicato promovente sea el mismo que se hubiere desistido de una demanda previa y no hubiere transcurrido un año entre el desistimiento y la presentación de la nueva demanda. Sección Tercera Conflictos individuales de seguridad social Artículo 899-D. 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</p>	

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, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

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 a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

Artículo 899-E. Los conflictos individuales de seguridad social, podrán ser planteados por:

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;

II. Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios;

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

IV. Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

Artículo 899-F. Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener:

I. Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que acrediten su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación;

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se le pide;

IV. Nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado; puestos desempeñados; actividades desarrolladas; 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 último 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-G. 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 cotización 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-H. Tratándose de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a las siguientes reglas:

Las partes designarán a sus peritos médicos en la demanda y en la contestación de la misma, los cuales deberán contar con el registro a que se refiere el artículo 899-I.

En caso de que el actor omita la designación de perito médico o no solicite a la Junta se le designe uno en términos de lo dispuesto por el artículo 824 de esta Ley, ésta lo prevendrá para que subsane la omisión en un término de tres días, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se desechará de plano el escrito de demanda.

La prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, y con el que rinda el perito que designe la Junta Especial del conocimiento.

La Junta, al designar a los peritos, procurará que los mismos dependan de distinta institución que los designados por las partes, salvo que en el cuerpo de peritos médicos a que se refiere el artículo 899-J de esta Ley, no se cuente con alguno que satisfaga esa circunstancia.

Los dictámenes deberán contener:

- I. Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos;**
- II. Datos de identificación del actor, precisando el documento con el que se comprobó su identidad;**
- III. Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados;**
- IV. Tratándose de calificación y valuación de riesgos de trabajo, los razonamientos para determinar la relación de causa efecto entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el estado de incapacidad cuya calificación o valuación se determine;**
- V. Los medios de convicción en los cuales se basan las conclusiones del peritaje, incluyendo la referencia a los estudios médicos a los que se hubiera sometido el trabajador; y**
- VI. En su caso, el porcentaje de valuación, de disminución orgánico funcional, o la determinación del estado de invalidez.**

Las partes contarán con un plazo de diez días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia inicial, para que sus peritos acepten y protesten el cargo conferido y expresen a la Junta en forma justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo.

La Junta se hará cargo de la notificación de los peritos que ésta designe y dictará las medidas que considere pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran los peritos.

Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia inicial, la Junta señalará día y hora para la audiencia en que se recibirán los dictámenes periciales con citación de las partes, con el apercibimiento que de no comparecer, se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.

Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas por la Junta a que se refiere el inciso C) de este artículo, o si abandona los estudios médicos o diligencias ordenadas, se hará constar la falta de interés, a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo las causas justificadas a que se refiere el artículo 785 de esta ley.

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

Las partes en la audiencia de desahogo de la pericial médica, por sí o a través de un profesional en medicina, podrán formular las observaciones o preguntas que juzguen convenientes en relación a las consideraciones y conclusiones de la prueba pericial médica.

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

La Junta determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional del riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.

La Junta podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que tengan en su poder y que contribuya al esclarecimiento de los hechos; también podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas; 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 opinión de peritos en otras materias.

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

Artículo 899-I. Los peritos médicos que intervengan en los conflictos vinculados con la calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos en el registro 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. Gozar de buena reputación;

III. Tener tres años de experiencia profesional vinculada con la medicina del trabajo;

IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal; y

V. Observar lo dispuesto por el artículo 707 de esta Ley, así como las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta a las causas de impedimento y excusa.

Si durante el lapso de seis meses los peritos médicos incumplen en más de tres ocasiones, con la presentación oportuna de los dictámenes médicos que le sean requeridos, sin que medie causa justificada, a juicio del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será dado de baja del registro de peritos médicos y no podrá reingresar sino transcurridos dos años, contados a partir de la fecha de la baja.

Artículo 899-J. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje integrará un cuerpo de peritos médicos especializados en medicina del trabajo, para lo cual las instituciones públicas que presten servicios de salud, deberán designar a los peritos médicos que les sean solicitados por la Junta, en los términos del Reglamento correspondiente.

Datos Relevantes

La iniciativa pretende que establecer en este Capítulo, los conflictos suscitados, así como el procedimiento con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro, de acuerdo a lo siguiente:

Propone que la autoridad competente para conocer de los conflictos sea 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 a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.**

Sin embargo, para el caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

Detalla en relación a la **tramitación del conflicto de demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo y de administración de contrato-ley**, que:

Para tomar en cuenta el **requisito de procedibilidad de la demanda de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato-ley, se requiere por parte del sindicato promovente**, que este acompañe:

- Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;
- Copia certificada de sus estatutos;
- Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda; y
- Certificación de la autoridad registradora correspondiente de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.
- El número de trabajadores incluidos en los documentos, el cual deberá ser, por lo menos, equivalente a una tercera parte de los trabajadores al servicio de la empresa que la organización sindical demandada tenga dados de alta ante la autoridad registradora, lo que será verificado por la Junta de Conciliación y **Arbitraje, previo a dar trámite a la demanda.** En caso de que el sindicato demandado no tenga dados de alta trabajadores al servicio de la empresa codemandada ante la autoridad registradora, o bien, tratándose de demandas por la administración de un contrato-ley, cuando no exista sindicato administrador, la información a que se refiere la fracción III de este artículo, en cuanto al porcentaje que alude el párrafo que antecede, se tendrá por cierta para efectos del trámite de la demanda.

Propone que una vez concluido el **desahogo** de las pruebas, **la Junta dictará resolución en un plazo que no exceda de 10 días hábiles.** Una vez resuelto en definitiva un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo o de administración de contrato-ley, no se admitirá a trámite nueva demanda promovida por ninguna organización sindical,

sino hasta que haya transcurrido un año entre la fecha en que causó estado el laudo respectivo y la presentación de la nueva demanda.

Establece respecto de los conflictos **individuales de seguridad social**, que estos 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, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

Establece que los conflictos individuales de seguridad social, podrán ser planteados por:

- Los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social.
- Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios.
- Los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta ley o sus beneficiarios;
- Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

Señala los requisitos que habrán de tener las demandas, de igual forma indica que los organismos de seguridad social, 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 los aspectos que señala la propia iniciativa.

De igual forma, se determinan las reglas del procedimiento respecto de las **prestaciones derivadas de riegos de trabajo o enfermedades generales**.

Detalla que los dictámenes, contendrán:

- Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos.
- Datos de identificación del actor, precisando el documento con el que se comprobó su identidad.
- Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados.
- Tratándose de calificación y valuación de riesgos de trabajo, los razonamientos para determinar la relación de causa efecto entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el estado de incapacidad cuya calificación o valuación se determine.
- Los medios de convicción en los cuales se basan las conclusiones del peritaje, incluyendo la referencia a los estudios médicos a los que se hubiera sometido el trabajador.
- En su caso, el porcentaje de valuación, de disminución orgánico funcional, o la determinación del estado de invalidez.

Determina **que los peritos médicos** que intervengan en los conflictos vinculados con la calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos en el registro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, señalando los requisitos que deberán de cumplir estos peritos para poder llevar a cabo sus funciones.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO XIX</p> <p style="text-align: center;">Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica</p> <p>Artículo 902.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.</p> <p>Artículo 904.- El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;</p> <p>IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y</p> <p>V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.</p> <p>Artículo 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;</p> <p>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. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;</p> <p>IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el</p>	<p>Artículo 902. Estallada la huelga, se suspenderá la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.</p> <p>...</p> <p>Artículo 904. ...</p> <p>I. ...</p> <p>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;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Las pruebas que juzgue convenientes para acreditar sus pretensiones; y</p> <p>V. ...</p> <p>Artículo 906. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. 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.</p> <p>III. a IV. ...</p> <p>V. 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. A continuación se procederá a ofrecer y, en su caso, a</p>

conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los 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;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

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

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

Artículo 916.- Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- IV. Un extracto de los alegatos; y
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

desahogar las pruebas admitidas. Si algunas no pueden desahogarse por su propia naturaleza, se señalará día y hora para ello;

VI. Se deroga.

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 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 **al o a** los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado.

Si los peritos designados por la Junta y por las partes no rinden el dictamen en la fecha señalada, podrán solicitar una prórroga de 15 días. Si concedido el plazo no lo presentan, se les aplicará una multa hasta de 30 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal, salvo causa justificada. **Si los peritos oficiales nuevamente incumplen, se les revocará el cargo y serán sancionados con suspensión hasta por un año, para fungir como peritos oficiales en otros juicios. Si el incumplimiento procede de un perito de las partes, el afectado podrá proponer otro dentro de los cinco días siguientes a la fecha de vencida la prórroga. Si el perito recientemente nombrado incumpliera, se tendrá al oferente por desistido de esta prueba; y**

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen **convenientes.**

Artículo 916. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y, dentro de los 15 días siguientes, formulará un **proyecto de laudo**, que deberá contener:

- I. a III. ...
- IV. Un extracto de los alegatos;
- V. **Señalamiento** de los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto; y
- VI. **Los puntos resolutivos.**

<p>Artículo 917.- El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la Junta. El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos.</p> <p>Artículo 918.- El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta Ley.</p>	<p>Artículo 917. El proyecto de laudo se agregará al expediente y se entregará copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta. El secretario asentará razón en autos del día y la hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlas.</p> <p>Artículo 918. El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes a aquel en que sean entregadas a los representantes las copias del proyecto de laudo y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta ley.</p>
---	--

Datos Relevantes

Con relación a los Procedimiento **de los conflictos colectivos de naturaleza económica, la iniciativa propone en primera instancia que estallada la huelga**, se suspenderá la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Propone que el promovente, según el caso, además deba acompañar a la demanda la relación de los **puestos de trabajo, salarios y prestaciones que reciban los mismos trabajadores, así como antigüedad en la empresa o establecimiento**. Considera como nuevas disposiciones para el desarrollo de la audiencia, las siguientes argumentaciones:

- 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.
- Si los peritos designados por la Junta y por las partes no rinden el dictamen en la fecha señalada, podrán solicitar una prórroga de 15 días. Si concedido el plazo no lo presentan, se les aplicará una multa hasta de 30 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal, salvo causa justificada. **Si los peritos oficiales nuevamente incumplen, se les revocará el cargo y serán sancionados con suspensión hasta por un año, para fungir como peritos oficiales en otros juicios.**

En el presente procedimiento, la iniciativa propone que la formulación de un laudo y no de un dictamen en razón de que se trata de un conflicto de naturaleza económica, el cual además de contener un extracto de los **alegatos**, también indicará el **señalamiento de los motivos** y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto y **los puntos resolutivos**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XX Procedimiento de huelga</p> <p>Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:</p> <p>I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;</p> <p>II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.</p> <p>III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.</p>	<p>Artículo 920. ...</p> <p>I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y, en su caso, de manera precisa, las violaciones al contrato colectivo de trabajo o al contrato-ley que corresponda y la forma y términos de repararlas, así como el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;</p> <p>II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje más cercana, la que procederá a emplazar de inmediato; en caso de que se declare incompetente, la remitirá inmediatamente a la que considere competente;</p> <p>III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado; y</p> <p>IV. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, a la solicitud además se adjuntarán las constancias vigentes o copias certificadas expedidas por la autoridad registradora correspondiente, relativas a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La directiva del sindicato; 2. Los estatutos del sindicato para verificar que su objeto comprenda la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y 3. Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la

<p>Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o <u>las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior</u>, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir...</p> <p>Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.</p> <p>Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. a IV. ... Siempre serán preferentes los derechos ...</p> <p>Artículo 927.- 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</p>	<p>empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda; y Artículo 921. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo.</p> <p>...</p> <p>Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya un emplazamiento en trámite por el mismo objeto o un contrato colectivo depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y la notificación personal al promovente.</p> <p>Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, deberá suspenderse la ejecución de toda sentencia; tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en bienes propiedad de la empresa o establecimiento, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. a IV.</p> <p>Los derechos de terceros propietarios de bienes afectados por una huelga, podrán hacerse valer por separado en vía incidental, a efecto de que acreditada la legítima propiedad de los bienes afectados por la huelga, la Junta tome las medidas que sean necesarias para restituirles la posesión de los mismos, sin que estas actuaciones afecten el derecho de huelga.</p> <p>Artículo 927. ...</p> <p>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</p>
--	---

<p>que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;</p> <p>II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;</p> <p>III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y</p> <p>IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.</p> <p>Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:</p> <p>III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen</p>	<p>normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;</p> <p>II. Si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación, se le tendrá por no presentada, ordenándose el archivo del expediente como asunto concluido;</p> <p>III. El Presidente de la Junta podrá utilizar los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y</p> <p>IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción III de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.</p> <p>Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las reglas siguientes:</p> <p>I. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje requerirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que le remita, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, bajo su más estricta responsabilidad, el padrón que contenga la relación de los trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa o establecimiento de que se trate. Asimismo, requerirá al patrón, con los apercibimientos de ley, para que dentro del mismo término le exhiba copia de la nómina de los trabajadores, lista de raya o de asistencia, o cualquier otro documento que la Junta considere idóneo para conformar el padrón, vigente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. De resultar necesario, la Junta podrá requerir a otras autoridades y a las partes, para que dentro del mismo término le remitan la información que considere pertinente para la elaboración del padrón;</p> <p>I Bis. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje deberán tener disponible el padrón del sindicato que se haya registrado ante ellas y harán los demás requerimientos a que se refiere la fracción anterior.</p> <p>II. Una vez recibidos los documentos señalados en las fracciones anteriores, la Junta los pondrá a la vista de las partes y dentro de las setenta y dos horas siguientes señalará fecha y hora para la celebración de una audiencia en la que, en su caso, formularán objeciones y ofrecerán pruebas al respecto;</p> <p>III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen</p>
---	---

<p>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>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>Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.</p>	<p>sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;</p> <p>IV. Para la elaboración del padrón de trabajadores con derecho a voto, no se considerarán los trabajadores de confianza ni los trabajadores que hayan ingresado en el trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;</p> <p>V. De no haber objeciones de las partes, la Junta elaborará el padrón con base en el cual se desahogará la prueba de recuento; en caso contrario, la Junta proveerá respecto de la admisión y desahogo de las pruebas que así lo ameriten y concluido su desahogo, dentro de un término de cinco días, resolverá sobre las objeciones planteadas y elaborará el padrón definitivo de trabajadores con derecho a voto;</p> <p>VI. La Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deba efectuarse el recuento, así como los documentos oficiales o idóneos con los que se identificarán los votantes, proveerá lo conducente para su desahogo; de considerarlo necesario, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para llevar a cabo la diligencia;</p> <p>VII. El voto será libre, directo y secreto. Únicamente tendrán derecho a ejercerlo los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurran al recuento y que aparezcan en el padrón a que se refiere la fracción V de este artículo;</p> <p>VIII. El funcionario de la Junta comisionado para llevar a cabo la diligencia requerirá a cada trabajador, antes de emitir su voto, que se identifique en los términos que se hubiere ordenado. En caso de que algún trabajador incumpla lo anterior, no tendrá derecho a sufragar y se asentará tal circunstancia en el acta correspondiente, dando cuenta de ello a la Junta; y</p> <p>IX. Al término de la votación, se levantará acta circunstanciada en que se asiente el número de votos y el resultado del recuento, con la que se dará cuenta a la Junta.</p> <p>Artículo 937. Los trabajadores tendrán la posibilidad en todo momento después del estallamiento de la huelga, de someter el motivo de la misma a la decisión de la Junta. En los casos a que se refiere el artículo 925 de esta Ley, si la huelga se prolonga por más de sesenta días, sin que los trabajadores hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta,</p>
--	--

<p>Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.</p> <p>Artículo 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:</p> <p>I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, <u>o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;</u></p> <p>II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>III. <u>Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje,</u> el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad,</p>	<p>el patrón o los terceros que acrediten su interés, en cualquier momento podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje correspondiente. En los demás casos, se requerirá que transcurran por lo menos ciento veinte días para que se pueda solicitar el referido arbitraje.</p> <p>Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley.</p> <p>El arbitraje de la Junta se tramitará bajo las reglas del procedimiento ordinario.</p> <p>Artículo 937 Bis. Si la Junta declara la terminación de la huelga, por la causal establecida por el artículo 469, fracción II, se observarán en lo conducente las normas establecidas en el artículo 932 de esta Ley, en relación a la reanudación de las labores en la empresa o establecimiento.</p> <p>Artículo 938. ...</p> <p>I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente;</p> <p>II. En el escrito de emplazamiento se señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; y</p> <p>III. El Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las 48 horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos,</p>
--	---

<p>dentro de las <u>veinticuatro horas</u> siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de <u>veinticuatro horas</u>; y</p> <p>IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.</p>	<p>deberán devolverse dentro del mismo término, de 48 horas.</p> <p>IV. Se deroga</p>
--	---

Datos Relevantes

Sobre el tema de la **huelga** se observa lo siguiente:

- Se propone como requisitos a **incluir en el pliego de peticiones, enunciar**, si es el caso, de manera precisa, **las violaciones al contrato colectivo de trabajo o al contrato-ley** que corresponda **y la forma y términos de repararlas**.
- Independientemente del lugar donde estén ubicados la empresa o establecimiento de trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje, se deja expresamente establecido que **el pliego de petición se presentará a la Junta más cercana**, quien deberá emplazar de inmediato; en caso de que se declare incompetente, la remitirá de inmediato a la que considere competente.
- Se prevé que cuando el **objeto de la huelga sea obtener la firma del contrato colectivo de trabajo**, se deberá **anexar a la solicitud en copias certificadas o constancias vigentes** lo relativo a:
 - ✓ La directiva del sindicato;
 - ✓ Los estatutos del sindicato;
 - ✓ Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda.
- Se **elimina** la mención a otras autoridades, dejando toda la competencia y facultades para conocer sobre el procedimiento de huelga a la Junta de Conciliación y Arbitraje más cercana.
- Se prevé que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga se **suspenda la ejecución de toda sentencia**, y se prohíba la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio **en bienes de propiedad** de la empresa, por otro lado se **elimina la prohibición de secuestrar bienes** del local en que se encuentren instalados, por lo tanto.

- Se prevé **salvaguardar los derechos de terceros propietarios de bienes** afectados por una huelga, a efecto de que la Junta tras la acreditación de legítima propiedad les **restituya la posesión, sin que esto menoscabe el derecho de huelga.**
- Con relación a la **audiencia de conciliación** se propone:
 - ✓ **Resolver de manera inmediata** la excepción de falta de personalidad promovida por el patrón.
 - ✓ La Ley en vigor señala de manera flexible que si los trabajadores no acuden a la audiencia no correrá el término para la suspensión de las labores, al respecto, la iniciativa propone **cambiar el término de trabajadores** por el término procesal “**parte actora**” y además, **determina** que **si ésta no concurre** a la audiencia **se le tendrá por no presentada y se ordenará el archivo del expediente como asunto concluido.**
- Se establecen **nuevas reglas** para el desahogo de la **prueba de recuento de los trabajadores:**
 - ✓ Se **otorgan facultades** a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para **requerir** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el **padrón que contenga la relación de los trabajadores sindicalizados** al servicio de la empresa y para requerir al patrón copia de la nómina de los trabajadores, lista de raya o asistencia o cualquier otro documento que considere idóneo para conformar el padrón vigente hasta la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga.
 - ✓ Recibidos los documentos antes mencionados la Junta podrá dar vista a las partes y en término de 72 horas siguientes deberá señalarse fecha y hora para la celebración de la audiencia.
 - ✓ Con la ley actual se tiene entendido que los trabajadores de confianza y los que ingresaron con posterioridad a la fecha de emplazamiento a huelga votan pero sus votos no son computables, la iniciativa propone dejar expresamente señalado que en la elaboración del padrón de trabajadores con derecho a voto no se considerarán a estos trabajadores, por lo tanto los excluye desde un principio.
 - ✓ La Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para el día en que se lleve a cabo la diligencia.
 - ✓ Se determina que el voto será libre, directo y secreto, y se requerirá identificación de conformidad con lo que se hubiere acordado, de lo contrario se perderá el derecho a sufragar y se asentará tal circunstancia en el acta correspondiente.
 - ✓ Se establece la obligación de que al término de la votación se levante acta circunstanciada en la que se asiente el número de votos y el resultado del recuento.
- Actualmente, el conflicto motivo de la huelga puede seguirse por procedimiento ordinario o por procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la iniciativa propone otorgar a los trabajadores la posibilidad de “**someter en todo momento**”, después del estallamiento de la huelga, el motivo de la **misma a la decisión de la**

Junta. Sin embargo, se propone un contrapeso que otorga a los patrones y terceros interesados afectados por un conflicto de huelga, el derecho a solicitar en cualquier momento y por escrito, que se inicie el arbitraje correspondiente, **si la huelga se prolonga por más de 60 días y los trabajadores no sometieron a la decisión de la Junta el conflicto.** Lo que implica que no será en todo momento sino que los trabajadores contarán con un plazo de 60 días para ejercitar esa acción. Con relación al arbitraje se prevé expresamente que éste se tramite bajo las reglas del procedimiento ordinario.

TÍTULO QUINCE
Procedimientos de Ejecución

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">Sección Primera</p> <p style="text-align: center;">Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 939.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las <u>Juntas de Conciliación Permanentes</u> y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.</p> <p>Artículo 940.- La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las <u>Juntas de Conciliación Permanente</u>, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.</p> <p>Artículo 945.- Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.</p> <p>Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:</p> <p>I. a III. ... y</p> <p>IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.</p> <p>Las disposiciones contenidas...</p> <p>Artículo 949.- Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la <u>Junta de Conciliación Permanente</u>, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo.</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p>Artículo 939. Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.</p> <p>Artículo 940. La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta expedita.</p> <p>Artículo 945. Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación.</p> <p>...</p> <p>Artículo 947. ...</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.</p> <p>...</p> <p>Artículo 949. Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución del laudo.</p>

Datos Relevantes

En materia de disposiciones generales sobre **Procedimientos de Ejecución** se observa lo siguiente:

- Se propone eliminar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Permanentes.
- Se **amplía el término para la cumplimentación de los laudos** pasando de **setenta y dos horas** que señala la Ley en vigor **a quince días** de acuerdo a la propuesta de la iniciativa, los que contarán a partir de que surta efectos la notificación.
- En cuanto al pago de los salarios vencidos e intereses de los mismos, remite al artículo 48 del proyecto, el cual, maneja plazos hasta de doce meses para el pago de los mismos.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Capítulo I Sección Segunda Del Procedimiento del Embargo</p> <p>Artículo 960.- Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la Ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.</p> <p>Artículo 962.- Si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.</p> <p>Artículo 965.- El actor puede pedir la ampliación del embargo: I. ...; y II. Cuando se promueva una tercería.</p> <p>El Presidente Ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.</p> <p>Artículo 966.- Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes: I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos; II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la <u>Junta de Conciliación</u> y de Conciliación y Arbitraje siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate. Cuando el Presidente Ejecutor... Las cuestiones de preferencia.; y III. El que haya reembargado...</p>	<p>Artículo 960. Si llega a asegurarse un título de crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el Título represente y a intentar todas las acciones y los recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.</p> <p>Artículo 962. Si los bienes embargados fueren inmuebles, el Presidente ejecutor, bajo su responsabilidad, ordenará, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.</p> <p>Artículo 965. ... I. ... II. Cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio.</p> <p>El Presidente ejecutor podrá decretar la ampliación si, a su juicio, concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.</p> <p>Artículo 966. ... I. ... II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate. III. ...</p>

Datos Relevantes

- Se especifica que se está hablando de un título de crédito, al hacer alusión al mismo, en el artículo 960.
- Se deja a responsabilidad del Presidente ejecutor, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes embargados a los que hace alusión el artículo 962.
- Se especifica que el actor podrá pedir la ampliación del embargo, cuando se trate de una tercería y se haya dictado su auto admisorio.
- Se excluyen a las llamadas Juntas de Conciliación.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Sección Tercera Remates</p> <p>Artículo 968.- En los embargos se observarán las normas siguientes: A. Si los bienes embargados son muebles: I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el Presidente Ejecutor;</p> <p>II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y III. El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente Ejecutor.</p> <p>B. Si los bienes embargados son inmuebles: I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta;</p> <p>II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de diez años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá al Registro, el relativo al período o períodos que aquél no abarque; y III. El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta y se publicará, por una sola vez, en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.</p> <p>Se citará personalmente...</p> <p>Artículo 969.- Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento se observará el procedimiento siguiente: I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Presidente de la Junta a la Nacional Financiera, S. A., o a alguna otra institución oficial;</p>	<p>Artículo 968. ... A. ... I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el Presidente ejecutor; en los casos en que el Presidente ejecutor se percate de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, podrá ordenar la práctica de otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor del bien; II. ... III. El remate se anunciará en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor.</p> <p>B. ... I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta y en su caso, se procederá conforme a lo dispuesto por la fracción I del apartado A de este artículo; II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, se pedirá al Registro sólo el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y III. El proveído que ordene el remate se publicará, por una sola vez, en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y se fijará, por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.</p> <p>... Artículo 969. ... I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Presidente de la Junta a Nacional Financiera, SNC, o a alguna otra institución oficial;</p>

<p>II. Servirá de base para el remate el monto de avalúo; III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III referente a muebles; y</p> <p>IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior.</p> <p>Artículo 970.- Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de la Nacional Financiera, S. A., el importe del diez por ciento de su puja.</p>	<p>II. ... III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III del apartado A del artículo anterior, referente a muebles; y IV. ...</p> <p>Artículo 970. Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de Nacional Financiera, SNC, el importe de 10 por ciento de su puja.</p>
--	--

Datos Relevantes

- Se introduce el llamado boletín laboral como instrumento de información y publicidad para saber de los asuntos en los procedimientos laborales.
- Se propone señalar que en los casos en que se percate de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, el Presidente ejecutor podrá ordenar la práctica de otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor del bien; se considera que esto ocasionaría a que se retrase el procedimiento de remate, lo que perjudicaría a los trabajadores, en la obtención de sus prestaciones retenidas.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito Sección Primera De las Tercerías</p> <p>Artículo 977.- Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno, por la Junta Especial <u>o por la de Conciliación</u> que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes: I. a V. ...</p>	<p>Artículo 977. Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno o por la Junta Especial que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes: I. a V. ...</p>

Datos Relevantes

- En materia de tercerías se adecua el texto a la propuesta de eliminar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Permanentes.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito Sección Segunda De la Preferencia de Créditos</p> <p>Artículo 979.- Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, <u>notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos.</u> Si resultan insuficientes los bienes embargados...</p>	<p>Artículo 979. Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la ley les concede en dicha disposición. ...</p>

Datos Relevantes

- Para los casos de conflictos individuales o colectivos se prevé dejar expresamente establecido la necesidad de garantizar al trabajador el ejercicio del derecho preferente que le concede ley en casos de que se vaya a rematar o adjudicar los bienes embargados al patrón.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p style="text-align: center;">Procedimientos paraprocesales o voluntarios</p> <p>Artículo 985.- Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes <u>al recibo de la notificación</u>, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:</p> <p>I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por:</p> <p>a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.</p> <p>b) Los intereses legales computados por un año.</p> <p>II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.</p> <p>Artículo 987.- 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>Artículo 991.- En los casos de rescisión previstos en el párrafo final</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO</p> <p>Artículo 985. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:</p> <p>I. ...</p> <p>a) a b) ...</p> <p>II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y</p> <p>III. El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.</p> <p>Artículo 987. 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>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el</p>

del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.	patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. Se deroga.
--	--

Datos Relevantes

- Se propone señalar como requisito para el patrón para poder solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores el haber presentado la impugnación correspondiente sobre la modificación que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público **haya hecho del ingreso global gravable declarado por éste, y sin haber mediado objeción por parte de los trabajadores.**
- De igual forma, se propone adjuntar a dicha impugnación, el nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.
- También se propone que en lo referente a los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá incluirse en el desglose la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas.
- Se propone señalar en dos disposiciones que: Los convenios celebrados 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.
- Finalmente se propone derogar lo relativo a que el actuario levante acta circunstanciada de la diligencia a que hace referencia el artículo 991, lo cual se considera va en detrimento de dejar constancia de la legalidad de los actos procesales llevados a cabo.

TÍTULO DIECISEIS¹⁰
Responsabilidades y Sanciones

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.</p> <p>La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.</p>	<p>Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.</p> <p>La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación.</p> <p>Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente:</p> <p>I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; II. La gravedad de la infracción; III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse; IV. La capacidad económica del infractor, y V. La reincidencia del infractor.</p> <p>En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior.</p> <p>Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.</p> <p>Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que</p>

¹⁰ Cabe señalar que este Título no contiene Capítulos.

<p>Artículo 993.- Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos se le impondrá una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo dispuesto en el artículo que antecede.</p> <p>Artículo 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:</p> <p>I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;</p> <p>II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero;</p> <p>III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;</p> <p>IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;</p> <p>V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D;</p> <p>VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.</p>	<p>correspondan a cada una de ellas, de manera independiente. Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.</p> <p>Artículo 993. Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I. De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;</p> <p>II. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;</p> <p>III. De 50 a 1500 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;</p> <p>IV. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;</p> <p>V. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo;</p> <p>VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y</p> <p>VII. De 250 a 2500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y</p>
---	---

<p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p> <p>Artículo 996.- Al armador, naviero o fletador, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 992, se le impondrá multa por el equivalente: I. De 3 a 31 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II y 213, fracción II; y II. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.</p> <p>Artículo 997.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.</p> <p>Artículo 998.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 999.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.</p> <p>Artículo 1000.- El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.</p> <p>Artículo 1001.- Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el</p>	<p>VII.</p> <p>Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 Bis, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 996. Al armador, naviero o fletador, se le impondrá multa por el equivalente a: I. De 50 a 500 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II; y II. De 50 a 2500 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.</p> <p>Artículo 997. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 998. Al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 999. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1000. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1001. Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el</p>
--	---

<p>equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.</p> <p>Artículo 1002.- De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.</p> <p>Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.</p> <p>Artículo 1003.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo.</p> <p>Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1004.- Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:</p> <p>I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;</p> <p>II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y</p> <p>III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga</p>	<p>equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1002. Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1003. ... Los Presidentes de las Juntas Especiales y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1004. ...</p> <p>I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;</p> <p>II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y</p> <p>III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga</p>
--	--

<p>hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente. En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres Fracciones de este Artículo.</p> <p>Artículo 1005.- Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, en los casos siguientes: I. a II. ...</p> <p>Artículo 1006.- A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.</p>	<p>hasta 3200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente. Se deroga.</p> <p>Artículo 1004-A. Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1005. Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes: I. a II. ...</p> <p>Artículo 1006. A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.</p>
--	---

Datos Relevantes

- En el ámbito de las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se propone que las sanciones que se señalan sean sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.
- Se propone la incorporación de **criterios para la imposición de sanciones** como:
 - El **carácter intencional** o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción.

- La **gravedad** de la infracción.
 - Los **daños** que se hubieren producido o puedan producirse.
 - La **capacidad económica** del infractor.
 - La **reincidencia** del infractor.
- Se **define el concepto de reincidencia** como, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.
 - Se señala que la cuantificación de las sanciones pecuniarias que se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación.
 - Se incrementan considerablemente los montos de las multas y sanciones derivadas de las violaciones a las normas de trabajo cometidas tanto por patrones como por trabajadores, lo que se refleja en el siguiente cuadro:

Supuesto	Sanciones vigentes	Propuesta
Al patrón que no cubra el porcentaje o cumpla con las normas de utilización exclusiva de trabajadores mexicanos.	Multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general.	Multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
Al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77.	Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general.	Multa de 50 a 250 veces el salario mínimo general.
Al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero. ¹¹	Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general.	Multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
Al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general	De 50 a 1500 veces el salario mínimo general.
Al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello	De 15 a 315 veces el salario mínimo general.	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general
Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para	De 15 a 315 veces el salario mínimo general	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de

¹¹ Se hace modificación a esta disposición para hacer referencia expresa a multa a la que se harán acreedores aquellos patrones que no cumpla con las obligaciones referentes a la participación de trabajadores en el reparto de utilidades.

prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D;		trabajo;
---	---	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.
Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.	De 15 a 155 veces el salario mínimo general.	De 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores	Multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.	Artículo 995. Al patrón que viole las <u>prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores</u> , se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general. Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja <u>lo dispuesto en el artículo 22 Bis</u> , primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
Al armador, naviero o fletador, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II y 213, fracción II.	De 3 a 31 veces el salario mínimo general	De 50 a 500 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II.
Al armador naviero o fletador, que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.	De 3 a 155 veces el salario mínimo general,	De 50 a 2500 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.
Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio	Multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.	Multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria.	Multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.	Multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.
Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes	Multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.	Multa por el equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

<p>El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana.</p>	<p>Multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.</p>	<p>Multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.¹²</p>
<p>Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo.</p>	<p>Multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.</p>	<p>Multa por el equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general.</p>
<p>Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.</p>	<p>Multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general. Cuando la multa se aplique a un trabajador no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.</p>	<p>Multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.</p>
<p>Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega.</p>	<p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p>	<p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p>
	<p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;</p>	<p>Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente</p>
	<p>Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario</p>	<p>Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo</p>

¹²Cabe señalar que se elimina el límite establecido en la Ley en vigor de que la multa se dé por el incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana

	mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.	general del área geográfica de aplicación correspondiente
---	---	<ul style="list-style-type: none"> - Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. - El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B¹³ de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general. - A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador cuando: <ul style="list-style-type: none"> - Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y - Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses 	Sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta.	Sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.
A todo aquel que presente documentos o testigos falsos	Penal de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.	Penal de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal . Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.

¹³ En este caso se hace referencia a las obligaciones, tratándose del régimen de subcontratación, de contar el beneficiario de los servicios con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores. Y que el contrato conste por escrito.

TEXTO PROPUESTO

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

Segundo. Los patrones **contarán con treinta y seis meses** a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, **para realizar las adecuaciones a las instalaciones** de los centros de trabajo, **a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.**

Asimismo, los patrones contarán con **doce meses** a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, **para** proceder a realizar los trámites conducentes para **afiliar el centro de trabajo** al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

Tercero. Las autoridades competentes contarán con **seis meses** a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para **instrumentar las acciones** que permitan **atender las obligaciones** a su cargo que derivan de los artículos 365 Bis, 391 Bis y 424 Bis de la Ley Federal del Trabajo. Las acciones respectivas se deberán llevar a cabo **con los recursos asignados para tal efecto y sin crear estructuras adicionales.**

El Titular del Ejecutivo Federal, los Gobernadores de los Estados, así como el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, contarán con un plazo de **seis meses**, para **adecuar los ordenamientos reglamentarios** que correspondan, a las disposiciones contenidas en este Decreto.

Cuarto. Las **organizaciones sindicales** contarán con **seis meses** para realizar los **ajustes** que, en su caso, requieran los **instrumentos que regulan su vida interna y organización.**

Quinto. La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** deberá **expedir las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes** resultantes de los riesgos de trabajo, en un término de seis meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, en tanto se seguirán aplicando las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 que se reforman.

Sexto. Los Plenos de las Juntas Federal y 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.

Séptimo. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje podrán **adoptar el servicio profesional de carrera** a que se refiere el artículo 525-Bis de la ley, acorde a su régimen jurídico local.

Octavo. Los Presidentes de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje establecerán los **lineamientos para el sistema de formación, capacitación y actualización jurídica** del personal de su respectiva Junta dentro de los seis meses siguientes a que entren en vigor las presentes reformas.

Noveno. El **Servicio Público de Conciliación** deberá quedar **integrado a más tardar** para el ejercicio presupuestal siguiente a aquél en que entren en vigor las presentes reformas.

Décimo. Los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo que **no cuenten con el título y la cédula profesionales** a que se refiere el artículo 533 contarán con un **término de cinco años para obtenerlo**, contado a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

Los Inspectores de Trabajo que **no cuenten con el certificado de preparatoria o su equivalente** a que se refiere el artículo 546, fracción II, contarán con un **término de tres años para obtenerlo**, a partir de que entren en vigor las presentes reformas

El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales a que se refieren los artículos 626, fracción II; 627, fracción II; 627-B, fracción II; 628, fracción II; y 629 contarán con un término de cinco años para obtenerlo, contado a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

Décimo Primero. Las retribuciones a que se refiere el artículo 631 entrarán en vigor a partir del próximo Presupuesto de Egresos de la Federación y de las entidades federativas.

Décimo Segundo. A los representantes de los trabajadores y de los patrones actualmente en funciones a que se refiere el artículo 665 no les serán exigibles los requisitos de la fracción II de dicho artículo.

Décimo Tercero. Los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deberán concluirse de conformidad con ellas.

Décimo Cuarto. La **supresión de las Juntas de Conciliación Permanentes surtirá efectos a los noventa días naturales posteriores** a aquél en que entre en vigor el presente Decreto.

Las autoridades competentes deberán realizar las acciones conducentes para que los asuntos que estuvieren en trámite, se atiendan por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Las autoridades competentes deberán adoptar las medidas administrativas correspondientes respecto al personal de las Juntas de Conciliación Permanentes que se extinguen.

Décimo Quinto. Los **procedimientos a que se refiere el artículo 894**, segundo párrafo de la Ley, se podrán **iniciar a los doce meses siguientes** a que entre en vigor el presente decreto.

Décimo Sexto. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberá **establecer el registro de peritos médicos en materia de medicina del trabajo** a que se refiere el artículo 899-I de este Decreto, **dentro de los treinta días siguientes** a la entrada en vigor del mismo.

Los peritos médicos en materia de medicina del trabajo contarán con un **periodo de seis meses**, a partir de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establezca el registro a que se refiere el párrafo anterior, **para obtener el registro correspondiente**; vencido el plazo señalado, la Junta **no recibirá los peritajes que emitan peritos que carezcan de registro**.

Décimo Séptimo. Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto, se realizarán con cargo al presupuesto de egresos aprobado, por lo que **no se requerirán recursos adicionales** en el presente ejercicio fiscal, **ni se incrementará el presupuesto regularizable**.

CONSIDERACIONES GENERALES

De acuerdo con 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

- Propone el equilibrio **entre los factores de la producción** y la justicia social.
- Incorpora el concepto de **trabajo decente o digno**.
- Incluye dentro de la conceptualización del **trabajo decente, el respeto irrestricto a los derechos colectivos** de los trabajadores, tales como **la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva**.
- Propone que **no se establezcan condiciones que impliquen discriminación** como las de **origen étnico, género, preferencia sexual, discapacidades, opiniones, estado civil, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana**.
- Prevé **considerar como de interés social** la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, y los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.
- Se deja expresamente establecido que **los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios** en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Se incorpora la figura del **trabajo en régimen de subcontratación** –que no es otra cosa que el denominado outsourcing–, Además, se prevén nuevas reglas o procedimiento para dar aviso de la rescisión de la relación laboral:

La Ley en vigor señala que el patrón deberá dar aviso al trabajador de la rescisión de la relación y sólo si este se niega a recibirlo, tendrá un plazo para poner en conocimiento del hecho a la Junta, quien a su vez notificará al trabajador, la iniciativa propone que el patrón pueda dar aviso de manera indistinta a la Junta o al trabajador (personalmente o por correo certificado) dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de rescisión. Cabe señalar que de cualquier forma la Junta deberá notificar al trabajador por cualquier medio de comunicación, facultando al actuario de la Junta para que de fe de la notificación. Al respecto se deja expresamente establecido que éste aviso no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.

Particularmente cabe destacar que, se propone que el **pago de los salarios vencidos sólo sean computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses**, eliminándose de esa forma el tiempo indefinido

que actualmente existe al respecto, además se establece que si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Se prevé que en caso de muerte del trabajador, se dejen de computar los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

- , definiendo a este como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados, además, se contempla **sancionar a quienes lo utilicen de manera dolosa.**

TÍTULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo

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

- **Prohíbe el trabajo de los menores de 14 años**, a los cuales sólo se les permitirá trabajar dentro del **círculo familiar, definiendo** como tal a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado, proponiendo la sanción correspondiente para el patrón que infrinja esta disposición.
- Se proponen nuevos requisitos que deberá cubrir el contrato de trabajo, entre ellas la modalidad bajo la cual se llevará a cabo la relación de trabajo, dado que se proponen **nuevas formas de contratación** como la capacitación inicial, por temporada, o periodo a prueba.
- Respecto al trabajo de los mexicanos contratados en territorio nacional bajo la Ley Federal del Trabajo, para desempeñarse en el extranjero se establecen nuevas disposiciones, entre las que entre otras sobresalen las prestaciones que se derivan de las condiciones de trabajo que deberán constar por escrito y se reducen a tres: **atención médica, vivienda y gastos de repatriación.**
- Se incorporan **dos nuevas modalidades de contratación**: la relación de trabajo **por temporada** que incluye el denominado **periodo a prueba** (no excederá de 30 días y podrá extenderse hasta 180) y la relación de trabajo **por capacitación inicial** (de 3 a 6 meses según el puesto que se pretende). Además, se encuentra la relación **por tiempo indeterminado** que clasifica en **discontinua y continua.**
- Se propone dos nuevas causales sobre a suspensión de efectos de las relaciones de trabajo sin responsabilidad tanto para el trabajador como para el patrón: la **conclusión de la temporada** y la **contingencia sanitaria.**

- Se incorporan nuevas causales de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón:
 - Incurrir el trabajador, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de **clientes y proveedores del patrón**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
 - Cometer **hostigamiento o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador:
 - Incurrir **cualquiera de sus representantes** en **hostigamiento sexual** en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
 - Exigir la realización de **actos, conductas o comportamientos** que **menoscaben o atenten** contra la **dignidad del trabajador**.
- Se prevén nuevas reglas o procedimiento para dar aviso de la rescisión de la relación laboral.
- Se propone que el pago de los **salarios vencidos** sólo sean **computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses**.
- Si al término del plazo señalado (12 meses) no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, **se pagarán** también al trabajador los **intereses** que se generen **sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago**.

TÍTULO TERCERO Condiciones de Trabajo

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

- Se incorpora de manera expresa las **prácticas o condiciones que pueden considerarse como discriminatorias y causas de desigualdad laboral** como el género, la preferencia sexual, la discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil y origen étnico.
- Se incorpora la figura de las **labores o tareas conexas o complementarias**.
- Se propone la modalidad de **salario por unidad de tiempo**, que implica **convenir el pago por cada hora de prestación de servicio**, siempre que **no exceda la jornada máxima legal**.
- Se propone el **pago de salario** a través de **través de medios electrónicos** como el depósito en cuenta bancaria, tarjetas de débito, transferencias, etc.
- Se propone que quede estipulado **expresamente** que los **trabajadores** del establecimiento de una empresa **forman parte de ella para efectos de la participación en las utilidades**.

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

Se establecen **nuevas obligaciones** para los patrones como:

- **Contar** en los centros de trabajo, **con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad en centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.**
- Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las **pensiones alimenticias.**
- Cumplir con las disposiciones que en caso de **emergencia sanitaria.**
- **Afiliar el centro de trabajo** al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, **para que los trabajadores sean sujetos de los créditos.**
- **otorgar permiso de paternidad de 10 días con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos.**

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

- **Incorpora nuevos criterios que implican actos discriminatorios.**
- Realizar, permitir o tolerar actos de **hostigamiento o acoso sexual.**
- Exigir la **presentación de certificados médicos de ingravidez.**
- Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie **por estar embarazada.**
- Se incorpora la **definición de hostigamiento sexual.**

Con relación a las **obligaciones y prohibiciones de los trabajadores** se incorporan las siguientes:

- Se propone como obligación observar las **disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.**
- Se incorpora como prohibición de los trabajadores, **acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.**
- Se **define** lo que deberá entenderse por **acoso sexual.**
- En materia de capacitación y adiestramiento cambia la denominación del Capítulo III Bis De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores por: **De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores.**
- Se establece que la **finalidad de la capacitación y el adiestramiento sea elevar la competencia laboral** del trabajador.
- Se incorpora la **definición de productividad.**
- Se propone realizar exámenes para evaluar la competencia laboral.

- Se propone la constitución de **Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**, siempre y cuando la empresa cuente con **más de 50 trabajadores**.
- Se propone que la **capacitación y aptitud** se **acrediten** con la **certificación de competencia laboral** correspondiente
- Se **elimina el ascenso por antigüedad** y se propone **que se haga** por la **productividad del trabajador**.
- Se **elimina el mecanismo de ascenso** a través de **escalafón** y se propone que se **cubran** por los **trabajadores que acrediten mayor productividad**, si son **aptos para el puesto**.
- **Se elimina** la preferencia para la **obtención de un puesto por tener** el trabajador a su **cargo una familia**.

TÍTULO QUINTO Trabajo de las Mujeres

Sobre el trabajo de mujeres se propone

- Proteger a las mujeres en periodo de gestación o lactancia, **prohibiendo utilizar el trabajo** de éstas en caso de **contingencia sanitaria**, las que **no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos**.
- Se propone otorgar a las madres trabajadoras el derecho a **transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo**.
- Establecer como duración del periodo de lactancia un término máximo hasta de seis meses, o **previo convenio con el patrón reducir en una hora la jornada de trabajo** para dicho periodo.

TÍTULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores

- Se proponen supuestos generales que prohíben el trabajo de menores e incorpora la definición de labores peligrosas e insalubres.
- Se incorpora un **catálogo** de lo que se deberá considerar como **labores peligrosas o insalubres**; dividiéndolo en dos apartados:
 - Uno para **menores de catorce a dieciséis años de edad** que clasifica las labores en aquellas en que se les expone a éstos a ciertas circunstancias, labores en determinadas materias o ramas o el esfuerzo que impliquen para realizarlas, estableciendo la tipología de moderado o pesado, y
 - Otro apartado para **menores de dieciocho años de edad**.

TÍTULO SEXTO Trabajos Especiales

En trabajos especiales se proponen reformas a los trabajos correspondientes a los: **trabajadores del campo** definiendo a éstos; **agentes de comercio y otros**

semejantes; el trabajo a domicilio, los trabajadores domésticos y se incorpora el Capítulo correspondientes a los **trabajos en minas**, en el que se establecen las obligaciones de los patrones; los supuestos bajo los cuales los trabajadores pueden negarse a prestar sus servicios; las normas a seguir para el caso de riesgos inminentes; las sanciones a las que se harán acreedores los patrones cuando por un riesgo los trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total o cuando se produzca la muerte de uno o varios trabajadores.

TÍTULO SÉPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo

En materia **sindical** destacan:

- **Sancionar cualquier injerencia indebida en la constitución de los sindicatos** tanto de patrones como de trabajadores.
- Se otorga a los patrones el **derecho a formar sindicatos industriales**.
- Se establecen como **principios rectores** para llevar a cabo el registro de los sindicatos: **legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical**.
- Se propone la **publicidad de la información debidamente actualizada de los registros de los sindicatos**, estableciendo como uno de los mecanismos de publicidad los **sitios de Internet de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**.
- Se establece la **elección** de las directivas de los sindicatos **en forma democrática mediante voto libre, directo y secreto**.
- Se prevé la **rendición de cuentas** de los sindicatos se prevé:
 - Que se **incluya la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes y su destino**.
 - **Dictaminar anualmente** los resultados de la administración del patrimonio sindical por un auditor externo y **difundir los resultados** por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los trabajadores.
 - Derecho de los trabajadores de **solicitar** en cualquier momento **información a la directiva sobre la administración del patrimonio del sindicato**.
 - **Cumplir** algunas de sus obligaciones **a través de medios electrónicos**.
 - En materia de **disolución se incorpora** la facultad de **determinar** en los estatutos **que los bienes pueden repartirse entre los agremiados**.
 - **Se incorpora la definición de agremiados**.
- Sobre contratos colectivos de trabajo, se propone considerar como **información pública** la información de los contratos colectivos de trabajo, la información de los reglamentos de trabajo, misma que harán pública las autoridades depositarias, a través de sus sitios de Internet.

En materia de **suspensión colectiva** de las relaciones de trabajo se propone:

- Incorporar como **causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo** el caso de **contingencia sanitaria** y se establece expresamente **la obligación del patrón de pagar una indemnización equivalente a un día de salario mínimo vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.**

TÍTULO OCTAVO Huelgas

- Se propone **derogar la disposición** a través del cual actualmente se **suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica** pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, al ejercitar el derecho de huelga, es decir, el hecho de declarar la huelga, no traerá como consecuencia inmediata la suspensión de dichos trámites.

TÍTULO NOVENO Riesgos de Trabajo

En materia de **riesgos de trabajo** se encuentran las siguientes propuestas:

- **Se incorpora como responsabilidad** del patrón la seguridad e higiene y la prevención de los riesgos de trabajo y como falta inexcusable el **incumplimiento** de las disposiciones contenidas en las **normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.**
- **Se incorpora como obligación** de los trabajadores la **observancia de las medidas preventivas de seguridad e higiene.**
- **Se incrementa el monto de la indemnización** a que se harán acreedores, los sujetos con derecho a la misma en caso de muerte del trabajador **de 730 al importe de 5000 días de salario.**
- **Se incorpora** como herramienta de comunicación los **medios electrónicos.**
- **Se otorgan nuevas facultades** a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y **Salud** en el Trabajo, para que coadyuve en el **diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia.**
- Se faculta a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para **analizar y resolver los casos en los que se decreta restricción de acceso o limitación en la operación de áreas de riesgo** que sean detectadas por los Inspectores de trabajo, estableciendo para ello un término de 72 horas durante el cual se podrá levantar o ampliar la restricción.
- También se **faculta** a la Secretaría **para ordenar las medidas necesarias en caso** de suspensión de labores por **contingencia sanitaria.**

- **Se eliminan las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, otorgando a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la facultad para determinarlas y llevar a cabo su actualización,** previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismas que deberán ser publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

TÍTULO DÉCIMO Prescripción

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

TÍTULO ONCE Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

Sobre el particular la iniciativa propone:

- Eliminar la **regulación** de las **Juntas Federales y Locales de Conciliación.**
- Adecuar el nombre del **Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento** por **Servicio Nacional de Empleo.**
- Establecer un **Servicio Profesional de Carrera** para el **ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**
- Establecer que actúan bajo **concesión Federal las empresas,** que tengan por objeto **la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado** en forma regular y continua, **para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el Gobierno Federal.**
- Considerar que forme parte de los requisito para ser Procurador, el **No ser Ministro de Culto Religioso.**
- Adecuar las **facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social** a fin de que **propongan e instrumente nuevos mecanismos para vincular la formación profesional.**
- La creación de un **Régimen de Certificación, cuya finalidad será acreditar los conocimientos, habilidades o destrezas de los trabajadores independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos. Dicho régimen deberá ser aplicable en toda la República.**
- Señalar que los **Inspectores del Trabajo** también tenga como deber o atribución el ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la **adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.**

- Que los **representantes y miembros que conformen la Comisión Nacional de Salarios Mínimos**, no deberán **pertenecer al ámbito eclesiástico**.
- Establecer la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, en el **ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo** que se susciten entre **trabajadores y patrones**, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

TÍTULO DOCE Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Respecto a este Título la iniciativa propone:

- **Profesionalizar** al personal jurídico de las **Juntas de Conciliación y Arbitraje**, a los **representantes** ante las mismas y a los **litigantes** en materia laboral.
- La regulación del **Servicio Público de Conciliación**, el cual se prestará a través de los **servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados “Funcionarios Conciliadores”**.
- Señalar que los nombramientos de los **Secretarios Generales y Secretarios Auxiliares serán considerados de libre designación**, en atención a las funciones y necesidades propias del puesto.

TÍTULO TRECE Representantes de los Trabajadores y de los Patrones

Con relación al **Título Trece** la iniciativa pretende que ya no se contemple la regulación de las **Juntas Federales y Locales de Conciliación**.

TÍTULO CATORCE Derecho Procesal del Trabajo

En materia de Derecho Procesal del Trabajo destacan los siguientes puntos:

- Incorporar el **principio de la conciliación** en el **proceso laboral**.
- Establecer la utilización de **herramientas tecnológicas**, con el propósito de facilitar la **impartición de justicia laboral** y así **permitir, agilizar y transparentar la tramitación de los juicios**.
- Incrementar los montos de las **multas** equivalentes en las **correcciones disciplinarias**.
- No computar los **días** en que **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**.
- Adecuar el contenido del precepto, es decir, determina que ya no se hará alusión al término de **secuestro provisional**, substituyendo por el de **embargo precautorio**.

- **Modifica del Procedimiento Ordinaria la estructura de la primera audiencia**, para que esta solo sea **conciliación, demanda y excepciones**.
- Establecer los conflictos suscitados, así como el procedimiento con motivo del otorgamiento de **prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro**.
- Establecer la suspensión de la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se determine la Huelga.

Sobre el tema del **procedimiento de huelga** en específico se observa lo siguiente:

- Se propone como requisitos a **incluir en el pliego de peticiones, enunciar, las violaciones al contrato colectivo de trabajo o al contrato-ley** que corresponda **y la forma y términos de repararlas**.
- Independientemente del lugar donde estén ubicados la empresa o establecimiento de trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje, se deja expresamente establecido que **el pliego de petición se presentará a la Junta más cercana**, quien deberá emplazar de inmediato.
- Se prevé que cuando el **objeto de la huelga sea obtener la firma del contrato colectivo de trabajo**, se deberá **anexar a la solicitud en copias certificadas o constancias vigentes** lo relativo a:
 - La directiva del sindicato;
 - Los estatutos del sindicato;
 - Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda
- Se prevé que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga se **suspenda la ejecución de toda sentencia**, y se prohíba la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio **en bienes de propiedad** de la empresa, por otro lado se **elimina la prohibición de secuestrar bienes** del local en que se encuentren instalados, por lo tanto, **se infiere** que de aprobarse la propuesta, esta acción **será permitida**.
- Se prevé **salvaguardar los derechos de terceros propietarios de bienes** afectados por una huelga, a efecto de que la Junta tras la acreditación de legítima propiedad les **restituya la posesión, sin que esto menoscabe el derecho de huelga**.
- Con relación a la **audiencia de conciliación** se propone:
 - **Resolver de manera inmediata** la excepción de falta de personalidad promovida por el patrón.
 - La iniciativa propone **cambiar el término de trabajadores** por el término procesal **“parte actora”** y además, **determina que si ésta no concurre a la audiencia se le tendrá por no presentada y se ordenará el archivo del expediente como asunto concluido**.

- Se establecen **nuevas reglas** para el desahogo de la **prueba de recuento de los trabajadores**:
 - La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje podrá **requerir** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el **padrón que contenga la relación de los trabajadores sindicalizados** al servicio de la empresa y requerir al patrón **copia de la nómina de los trabajadores, lista de raya o asistencia** o cualquier otro documento que considere idóneo **para conformar el padrón vigente** hasta la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga.
 - Se **excluye a los trabajadores de confianza y los que ingresaron con posterioridad a la fecha de emplazamiento** a huelga del derecho a voto y e ser incluidos en el padrón.
 - La Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para el día en que se lleve a cabo la diligencia.
 - Se determina que el voto será libre, directo y secreto y se propone contar con identificación para poder ejercerlo.
 - Se establece la obligación de que al término de la votación se levante acta circunstanciada en la que se asiente el número de votos y el resultado del recuento.
- Se propone otorgar a los trabajadores la posibilidad de “**someter en todo momento**”, después del estallamiento de la huelga, el motivo de la misma a la decisión de la Junta. Sin embargo, se propone un contrapeso que otorga a los patrones y terceros interesados afectados por un conflicto de huelga, el derecho a solicitar en cualquier momento y por escrito, que se inicie el arbitraje correspondiente, si la huelga se prolonga por más de 60 días y los trabajadores no sometieron a la decisión de la Junta el conflicto. Lo que implica que no será en todo momento sino que los trabajadores contarán con un plazo de 60 días para ejercitar esa acción. Con relación al arbitraje se prevé expresamente que éste se tramite bajo las reglas del procedimiento ordinario.

TÍTULO QUINCE Procedimientos de Ejecución

Sobre **Procedimientos de Ejecución** se observa lo siguiente

- Se **amplía el término para la cumplimentación de los laudos** pasando de **setenta y dos horas** que señala la Ley en vigor a **quince días** de acuerdo a la propuesta de la iniciativa, los que contarán a partir de que surta efectos la notificación.

En materia de embargos:

- Se deja a **responsabilidad del Presidente ejecutor**, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes embargados.
- Se especifica que el actor podrá pedir la **ampliación del embargo, cuando se trate de una tercería** y se haya dictado su auto admisorio.

En materia de **remates**:

- Se introduce el llamado **boletín laboral** como instrumento de información y publicidad para saber de los asuntos en los procedimientos laborales.
- Se propone que cuando el avalúo de los bienes sea notoriamente inferior o superior a su valor, el Presidente ejecutor podrá ordenar la práctica de otro con los motivos fundamentados.

En **procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito**:

- Para los casos de conflictos individuales o colectivos se prevé dejar expresamente establecido la **necesidad de garantizar al trabajador el ejercicio del derecho preferente** que le concede ley en casos de que se vaya a rematar o adjudicar los bienes embargados al patrón.

En **procedimientos paraprocesales o voluntarios**:

- Se propone señalar como requisito para el patrón para poder solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores el haber presentado la impugnación correspondiente sobre la modificación que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público haya hecho del ingreso global gravable declarado por éste, y sin haber mediado objeción por parte de los trabajadores.
- También se propone que en lo referente a los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo incluir el desglose de la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario y de prestaciones devengadas.
- Se propone señalar en dos disposiciones que: Los convenios celebrados 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.

TÍTULO DIECISEIS Responsabilidades y Sanciones

- Se propone que las sanciones que establecidas sean sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.
- Se incorpora **criterios para la imposición de sanciones** como:
 - El **carácter intencional** o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción.
 - La **gravedad** de la infracción.
 - Los **daños** que se hubieren producido o puedan producirse.
 - La **capacidad económica** del infractor.
 - La **reincidencia** del infractor.
- Se **define el concepto de reincidencia**.
- Se señala que la cuantificación de las sanciones pecuniarias que se establecen, se hará **tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal**, al momento de cometerse la violación.

- Se incrementan considerablemente los montos de las multas y sanciones derivadas de las violaciones a las normas de trabajo cometidas tanto por patrones como por trabajadores.

FUENTES DE INFORMACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Dirección en Internet: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

TEXTO PROPUESTO DE INICIATIVA DEL EJECUTIVO FEDERAL:

Gaceta Parlamentaria de fecha 4 de septiembre del 2012, dirección en Internet:
<http://gaceta.diputados.gob.mx/>



Cámara de Diputados
LXII Legislatura

COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

SECRETARÍA GENERAL
Dr. Fernando Serrano Migallón
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
Lic. Juan Carlos Delgadillo Salas
Secretario



**DIRECCIÓN GENERAL DE
SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS**
Lic. Cuauhtémoc Santa Ana Seuthe
Director General

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS
Mtra. Avelina Morales Robles
Directora

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE POLÍTICA INTERIOR
Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria
Subdirectora

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

Lic. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación