

Centro de Documentación,
Información y Análisis

**“ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE UNA
REFORMA INTEGRAL A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO PRESENTADA POR EL GRUPO
PARLAMENTARIO DEL PAN (PRIMERA PARTE)”**

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

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

Abril, 2010.

**“ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE UNA REFORMA INTEGRAL A LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADA POR EL GRUPO
PARLAMENTARIO DEL PAN (PRIMERA PARTE)”**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.	2
RESUMEN EJECUTIVO.	3
EXTRACTO DE LA EXPOSICION DE MOTIVOS.	4
FORMA EN QUE SE PROPONE REFORMAR A CADA DISPOSICION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	17
CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO CON DATOS RELEVANTES, DE LOS SIGUIENTES TÍTULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:	19
• TITULO PRIMERO: Principios Generales	19
• TITULO SEGUNDO: Relaciones Individuales de Trabajo	23
• TITULO TERCERO: Condiciones de Trabajo	34
• TITULO CUARTO: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	39
• TITULO QUINTO: Trabajo de las Mujeres	52
• TITULO QUINTO BIS: Trabajo de los Menores	53
• TITULO SEXTO: Trabajos Especiales	54
• TITULO SEPTIMO: Relaciones Colectivas de Trabajo	60
• TITULO OCTAVO: Huelgas	71
• TITULO NOVENO: Riesgos de Trabajo	73
• TITULO DÉCIMO: Prescripción	79
• TITULO ONCE: Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales	79
• TITULO DOCE: Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	98
FUENTES DE INFORMACION.	104

Nota: La Segunda Parte abarca de los Títulos TRECE a DIECISEIS.

INTRODUCCION

Las condiciones actuales de los trabajadores en el país están estrechamente relacionada con el desarrollo económico del mismo, por lo que una mayor productividad y avance en las áreas económicas y empresariales del país, tendrían como consecuencia directa mayores rendimientos y utilidades generadas por las mismas, lo que necesariamente debiese permear en el ámbito de los trabajadores, desgraciadamente esta dinámica no es la que actualmente impera en nuestro sistema.

La crisis económica, ha generado una mayor desigualdad social en los factores de la producción de bienes y servicios en nuestro país, el problema del desempleo se ha elevado a cifras bastantes graves, se ha dicho incluso que poniendo en peligro la estabilidad del país a nivel social, buscándose alternativas diversas para su solución.

A nivel legislativo, el pasado 18 de marzo se presentó ante el Pleno de la Cámara de Diputados una iniciativa por parte del grupo parlamentario del PAN, en la que se propone una reforma integral de la actual Ley Federal del Trabajo, la cual ha generado una serie de especulaciones y polémica por el nuevo régimen laboral que en diversos rubros propone modificar, argumentándose que es en aras de contar con una mayor productividad y competitividad, sin embargo, los opositores a dicha reforma señalan que representa un grave retroceso en los derechos constitucionales logrados por la clase trabajadora en nuestro país.

Este trabajo pretende hacer una exposición general de lo que actualmente tienen las distintas disposiciones en la materia que se proponen reformar y el texto de la iniciativa finalizando en cada capítulo, con los respectivos datos relevantes, para que en su caso, se difunda a mayor detalle dichas propuestas, las cuales se presentan en una investigación que consta de dos partes, por las dimensiones de la misma.

RESUMEN EJECUTIVO

Derivado de la presentación de una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, por parte del grupo parlamentario del PAN, (la cual ha generado diversas reacciones en los sectores gremiales y patronales) se presenta para su mayor difusión y comprensión este trabajo de análisis, el cual contiene en esta primera parte los siguientes rubros:

- Extracto de la Exposición de Motivos.
- Forma en que se propone reformar a cada disposición de la Ley Federal del Trabajo.
- Cuadros comparativos de Texto Vigente y Texto Propuesto son Datos Relevantes, de los Sigüientes Títulos de la Ley Federal del Trabajo:
 - TITULO PRIMERO: Principios Generales
 - TITULO SEGUNDO: Relaciones Individuales de Trabajo
 - TITULO TERCERO: Condiciones de Trabajo
 - TITULO CUARTO: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones
 - TITULO QUINTO: Trabajo de las Mujeres
 - TITULO QUINTO BIS: Trabajo de los Menores
 - TITULO SEXTO: Trabajos Especiales
 - TITULO SEPTIMO: Relaciones Colectivas de Trabajo
 - TITULO OCTAVO: Huelgas
 - TITULO NOVENO: Riesgos de Trabajo
 - TITULO DÉCIMO: Prescripción
 - TITULO ONCE: Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales
 - TITULO DOCE Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

EXTRACTO DE EXPOSICION DE MOTIVOS.

A continuación se muestra la principal argumentación empleada en la presentación de esta iniciativa, en materia laboral.

“La realidad social y económica de México es muy distinta en la actualidad a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país.

El desarrollo industrial y comercial, a nivel nacional e internacional y los avances de la tecnología, requieren una legislación laboral moderna que contribuya al progreso de la Nación y a asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la producción.

De acuerdo con los principales indicadores internacionales, la economía mexicana demanda acciones urgentes para alcanzar mayor productividad y competitividad. El índice de competitividad del Foro Económico Mundial, que incluye a 133 países, muestra que México ocupa la posición 115 en eficiencia y participación de la mujer en el mercado laboral.

Según el índice Doing Business del Banco Mundial, de 181 naciones, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el 116 en el costo por despido y en el lugar 98 en el índice de flexibilidad en los horarios laborales.

Los indicadores de competitividad muestran que México tiene la necesidad de realizar cambios estructurales, como lo es la adecuación de la legislación laboral, ya que los costos de no impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores repercusiones económicas para ésta y las próximas generaciones.

La cada vez más creciente participación de la mujer en la vida laboral, el incremento del número de jóvenes que busca trabajo y el reconocimiento del activo laboral de las personas con discapacidad, ha transformado de manera cuantitativa, pero también cualitativa, las expectativas de empleo en nuestro país.

Por tanto, se requiere reformar la Ley Federal del Trabajo, pero sin abandonar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo y de la previsión social. Consideramos que, a través de las reformas que se proponen, es posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, reformando únicamente la Ley Federal del Trabajo, sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

La iniciativa que se somete a la consideración de esta Soberanía parte de cinco ejes rectores que podemos sintetizar en los siguientes términos:

1. Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos. Para ello, se propone:

- i. Incluir nuevas modalidades de contratación individual.*
- ii. Limitar la generación de salarios vencidos (caídos).*
- iii. Eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con una antigüedad menor a tres años al momento del despido.*
- iv. Suprimir el escalafón ciego, a efecto de privilegiar la productividad.*
- v. Incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores.*
- vi. Vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad.*

2. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos, para lo cual es necesario: Establecer la obligación

patronal de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

- i. Determinar que a las mujeres no se les exijan certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
 - ii. Establecer medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras.
 - iii. Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.
 - iv. Propiciar la colaboración de los patrones para asegurar el pago de pensiones alimenticias.
 - v. Establecer la afiliación obligatoria de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
 - vi. Mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas.
 - vii. Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.
 - viii. Fortalecer la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.
3. Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral, para lo cual se prevé:
- i. Incluir el arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga.
 - ii. Incorporar requisitos para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo.
 - iii. Establecer nuevos requisitos para el trámite de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo.
 - iv. Declarar la inexistencia de la huelga si el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos.
 - v. Negar el trámite a emplazamientos a huelga por incumplimiento al contrato colectivo o contrato ley, cuando no se precisen las violaciones y su forma de reparación.
 - vi. Respetar los derechos de terceros para la restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.
 - vii. Establecer un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social.
 - viii. Prever el uso de herramientas tecnológicas en los procedimientos jurisdiccionales.
4. Fortalecer la transparencia y la democracia sindical, para lo cual es necesario:
- i. Obligar a las dirigencias sindicales a difundir efectivamente la información sobre la administración del patrimonio sindical entre sus agremiados y, las organizaciones que cuenten con más de 150 asociados, deberán dictaminar dicha información por un auditor externo.
 - ii. Dar publicidad en Internet a los registros de las organizaciones sindicales, y a los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
 - iii. Hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto en el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores.
 - iv. Prever que la elección de la directiva sindical deba realizarse mediante voto libre, directo y secreto.
 - v. Eliminar el descuento obligatorio de las cuotas sindicales por nómina.
 - vi. Suprimir la llamada "cláusula de exclusión por separación".
5. Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, para lo cual se requiere:
- i. Tipificar como delito la contratación de menores de 14 años, fuera del círculo familiar.
 - ii. Regular la subcontratación, tercerización u outsourcing.
 - iii. Facultar a la autoridad para la clausura inmediata de los centros de trabajo, cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores.
 - iv. Establecer el uso obligatorio de unidades de verificación para el caso de actividades de alto riesgo.

- v. Incorporar derechos y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias.
- vi. Eliminar de la Ley las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes de trabajo.
- vii. Incrementar el monto de las sanciones por infracciones a la Ley.

Con base en lo anterior, la iniciativa pretende generar condiciones que permitan un desarrollo integral del entorno laboral, para propiciar la creación de empleo, el acceso de más mujeres y jóvenes al mercado de trabajo; el incremento de las capacidades y habilidades de los trabajadores y, con ello, mejorar su nivel de vida y la productividad de las empresas.

...

Contenido de la propuesta

En este apartado se describen los grandes temas y los razonamientos que justifican las modificaciones que se propone realizar al texto de la Ley Federal del Trabajo.

1. No existe actualmente en la legislación un concepto incluyente de las condiciones mínimas que deben imperar en una relación laboral como lo es la noción de “trabajo decente” promovida por la Organización Internacional del Trabajo desde 1999, que abarca las características que un empleo debe tener para considerar que cumple el mínimo de condiciones establecidas por la normatividad internacional.

Partiendo de la definición de trabajo decente acuñado por la Organización Internacional del Trabajo, se considera pertinente incorporar dicho concepto en la Ley Federal del Trabajo, considerando los siguientes elementos: respeto a la dignidad humana del trabajador; no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; acceso a la seguridad social; salario remunerador; capacitación continua para el incremento de la productividad; seguridad e higiene en el trabajo; libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; derecho de huelga, y contratación colectiva.

...

2. Se propone integrar en nuestra legislación cambios importantes en la contratación, como los períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, para adecuarse a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo que actualmente privan en el mercado de trabajo, en donde las personas con el objeto de integrarse a la producción deben capacitarse y desarrollar nuevas habilidades. Con estos esquemas se abrirá el empleo a los jóvenes y mujeres que llegan cada año al mercado de trabajo. 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.

...

Sin embargo, se ha estimado necesario incorporar medidas para evitar los abusos que se dieron cuando existieron modalidades similares en la Ley de 1931. Dichas medidas consisten en 1) prever como obligación que los contratos correspondientes se celebren por escrito; 2) los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, 3) que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. Adicionalmente, se garantizaría a los trabajadores que prestaran sus servicios bajo estas modalidades, los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, en proporción al tiempo que laboren.

Esta modificación le permitiría al patrón contratar a personal con el perfil y habilidades que requiere, y contar con un tiempo prudente para constatar sus capacidades, sin que le implique un costo la terminación de la relación de trabajo.

Con esto se facilitaría el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, beneficiando, entre otros, a jóvenes sin experiencia o baja escolaridad que están disponibles para

trabajar; jóvenes con carrera profesional e incluso con estudios superiores que carecen de experiencia laboral.

3. *La contingencia sanitaria vivida en nuestro país, generada por el virus de la influenza humana A (H1N1), puso de manifiesto la necesidad de contar con más y mejores mecanismos que permitan a la autoridad laboral responder de manera eficaz y oportuna ante situaciones de esa índole.*

Lo anterior, hace indispensable que se actualicen disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de modo que la autoridad laboral esté en posibilidad de actuar con toda diligencia y prontitud ante imponderables en materia de salud, que inciden directamente en las relaciones de trabajo, ...

...

Es necesario adecuar la norma jurídica para permitir expresamente que el pago de salarios se pueda realizar a través de medios electrónicos. En efecto, los avances en la tecnología y los sistemas de información han transformado nuestro contexto y con ello la forma de pago de los salarios, a través de medios electrónicos. Sin embargo, a pesar de que esta es una práctica común, la ley mandata que el salario se pague directamente a los trabajadores. ...

4. *La Constitución General de la República prohíbe expresamente la discriminación por cuestiones de género, entre otros motivos; sin embargo, los derechos de la mujer trabajadora se incumplen con frecuencia, por lo que la iniciativa propone:*

- *Establecer como prohibiciones para los patrones y los trabajadores realizar actos de hostigamiento o acoso sexual, respectivamente, así como permitir o tolerar tales conductas e incluir tales supuestos como causales de rescisión de la relación de trabajo.*
- *Prohibir la práctica patronal de exigir a las trabajadoras certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo.*
- *Legalizar la práctica de distribuir las semanas de descanso pre y postnatal de la mujer trabajadora para permitir que se transfieran hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, con el objeto de que la madre pueda permanecer más tiempo al lado de su hijo.*
- *Establecer una nueva modalidad para los reposos por lactancia, consistente en reducir en una hora la jornada de trabajo, al principio o al final de la misma, durante el respectivo período de seis meses.*

...

5. *Por otro lado, también nuestra Carta Magna prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años. No obstante, Las estadísticas del Módulo de Trabajo Infantil 2007, registran 1.1 millones de personas entre 5 y 13 años realizando trabajos, principalmente en actividades informales y en el sector agropecuario.*

...

6. *La subcontratación de personal ha proliferado, reflejando un crecimiento elevado en los últimos años. La industria manufacturera ha registrado el mayor número de trabajadores subcontratados, seguido del comercio minorista, el comercio mayorista, los hoteles y las actividades relacionadas con la preparación de alimentos. ...*

...

En tal virtud, la iniciativa propone incorporar disposiciones para evitar los abusos, fraudes y simulaciones en perjuicio de los trabajadores que laboran para empresas que prestan servicios a otras mediante contratos de carácter mercantil. Estas disposiciones permitirían regular adecuadamente el denominado trabajo en régimen de subcontratación, tercerización u outsourcing, a través de obligaciones específicas tanto para las empresas prestadoras de servicios, como para las beneficiarias de los mismos, a la par que evitarían abusos en detrimento de los derechos de los trabajadores.

7. La creciente migración ha propiciado abusos en el reclutamiento y la selección de trabajadores mexicanos para prestar servicios en el exterior por personas que ofrecen supuestos empleos legales en el país de destino, que resultan ser falsos. En muchos casos, dejan a los trabajadores en estado de indefensión.

...

8. En cuanto a los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores se propone que pueda darlo el patrón indistintamente al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior, para evitar que el patrón se vea obligado a probar en juicio un hecho negativo, es decir, que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, para posteriormente poderlo notificar a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que representa una gran dificultad.

...

9. La Constitución General de la República prevé que en los casos en que un trabajador sea despedido injustificadamente, pueda optar por demandar la reinstalación en su trabajo o una indemnización de tres meses de su salario; ...
La generación de salarios vencidos en los juicios individuales, constituye un negocio atractivo para algunas personas que los induce a prolongar la duración de los procedimientos laborales.

...

Por lo anterior, la iniciativa limita la generación de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de seis meses y después de ese lapso se generaría solamente un interés, así como dejar de computarlos en caso de muerte del trabajador. Es importante aclarar que la propuesta no cancela los salarios vencidos, ni trata de modificar la naturaleza de los mismos.

...

10. Respecto a la causal de suspensión de la relación de trabajo por prisión preventiva del trabajador, se acota que si obtiene éste 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.

11. Las relaciones de trabajo en la normatividad laboral vigente, están basadas en modelos de producción de la década de los años 30's, lo que generó las llamadas descripciones clásicas de "puestos de trabajo", que implican que el trabajador exclusivamente está obligado a realizar las funciones que se establecen expresamente como de su responsabilidad.

Esta situación ha tenido como consecuencia dos aspectos negativos: 1) que el trabajador no se involucre en otras actividades de su entorno laboral, lo que propicia que no se desarrolle plenamente, y 2) que el patrón se vea obligado a contratar mayor número de personal para desarrollar tareas que pueden ser cumplidas por un trabajador ya contratado.

Además, se estima que las capacidades del trabajador deben ser mejor aprovechadas en su propio beneficio, así como de la productividad de la empresa. Desde luego, estas nuevas actividades serían económicamente retribuidas.

Por tal motivo, la propuesta tiene como finalidad superar esquemas caducos y la rigidez que se presenta en la descripción de los puestos, pues constituyen obstáculos que atentan contra la productividad.

También, se ha estimado conveniente clarificar el concepto de salario por unidad de tiempo, para establecer que 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 establecida en la Ley.

12. A pesar de que el texto actual de la Ley prevé la posibilidad de que los trabajadores sean sujetos de crédito por parte del FONACOT, el ejercicio de este derecho por parte de

los trabajadores, está condicionado a la voluntad del patrón para afiliarse al Instituto FONACOT. Por ende, la falta de afiliación de los centros de trabajo al Instituto impide que los trabajadores correspondientes tengan acceso a créditos. Por tal motivo, se propone establecer como nueva obligación patronal la relativa a afiliarse el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, lo que propiciará que todos los trabajadores mexicanos puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad.

13. Se estima conveniente ampliar la posibilidad para que los días de descanso obligatorio puedan disfrutarse alternativamente otro día, previo acuerdo entre los trabajadores y el patrón. Esta modalidad significaría un complemento a la reforma que en 2006 aprobó el Congreso de la Unión para establecer los denominados “finés de semana largos” y favorecería la convivencia familiar, la productividad en las relaciones laborales y la derrama económica por la actividad turística.
14. Por lo que respecta a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la ley vigente da un trato desigual a los gobernados que se encuentran en una misma situación jurídica, al obligar al patrón a dar cumplimiento a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de cubrir utilidades adicionales a los trabajadores a su servicio, aun cuando la resolución correspondiente no sea definitiva. Esta situación es violatoria del principio de equidad, al dejar a la empresa en estado de indefensión y le causa perjuicio económico. Esto ha sido considerado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como inconstitucional, por lo que la iniciativa considera adecuar el texto legal a lo resuelto por el máximo tribunal de nuestro País, 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. El Censo de Población y Vivienda 2000, registró que el 75.3% de las personas con discapacidad en edad productiva carecen de empleo formal y el 34% viven en extrema pobreza, además de que un total de 397,183 personas conforman la población ocupada con discapacidad. Por su parte, la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2004, registró poco más de 6 millones de personas con alguna discapacidad en México, siendo la visual la más frecuente (58.2% de los casos), seguida de la motriz (21.1%). Ante este escenario, la iniciativa plantea incorporar expresamente en la Ley la obligación a cargo de los patrones de 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.
- ...
16. La capacitación constituye un instrumento clave para contrarrestar las tendencias excluyentes y mejorar las posibilidades de ocupación de los trabajadores mexicanos. El vínculo entre la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y la productividad y competitividad de las empresas, se traduce en un mejor nivel de vida para los trabajadores y sus familias, mayores rendimientos para las empresas y, por ende, en condiciones económicas más favorables para el país; por lo tanto, es indispensable propiciar que exista una mayor interrelación entre esos factores.
- ...
17. Se propone 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.

18. *Otro aspecto importante que se propone en la iniciativa para incrementar la productividad y la competitividad, se relaciona con la regulación de los mecanismos para la ocupación de plazas vacantes o de nueva creación, previendo que ya no sea la antigüedad de los trabajadores el principal factor que determine los derechos de preferencia.*

En tal virtud, se propone 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.

También se proponen criterios de desempate, en el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos, que serán los siguientes, en el orden que se mencionan:

- *Al trabajador que haya recibido mayor capacitación o que demuestre mayor aptitud, lo que deberá acreditarse con las correspondientes certificaciones de competencia laboral.*
- *Trabajadores más asiduos y puntuales.*
- *Trabajadores con más antigüedad en la especialidad o área de trabajo.*

19. *Se ha considerado justo establecer una excepción para el pago de la prima de antigüedad, cuando los trabajadores hayan sido separados de su empleo por la comisión de algún delito en contra del patrón o de sus representantes, siempre que medie sentencia que haya causado estado.*

20. *La iniciativa incorpora nuevas normas protectoras para trabajadores del campo, tales como:*

- *Registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada.*
- *Obligación patronal para expedir constancia a los trabajadores eventuales al final de la temporada.*
- *Pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada.*
- *Proporcionar a los trabajadores agua potable durante la jornada de trabajo.*
- *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.*
- *Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.*

...

21. *De manera similar, también es conveniente mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, pues con frecuencia este tipo de trabajadores laboran jornadas excesivas, ya que la ley sólo señala que deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. Por lo anterior, se considera necesario regular con mayor precisión la duración de la jornada laboral de estos trabajadores 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.*

22. *La gran transformación que se vive por los cambios tecnológicos ha abierto la posibilidad de realizar nuevos trabajos desde el propio domicilio.*

...

23. *Se propone fortalecer la democracia en el seno de las organizaciones de los trabajadores, sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical.*

De acuerdo al principio de libre disposición del salario, se propone suprimir la posibilidad de que se puedan efectuar descuentos en el salario de los trabajadores para cubrir cuotas sindicales.

Por otra parte, esta iniciativa prevé que en los estatutos de los sindicatos se deberá establecer que la elección de la directiva sea mediante voto libre, directo y secreto. ...

Se propone además, que las directivas de los sindicatos den mayor publicidad a la rendición de sus cuentas, a través de establecer la obligación para las mismas de difundir ampliamente entre los trabajadores miembros del sindicato, las cuentas de la administración del patrimonio sindical, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores. Tratándose de organizaciones con más de 150 agremiados, esas cuentas deberán ser dictaminadas por un auditor externo. En complemento a lo anterior, también se propone establecer que los estatutos de los sindicatos deberán contener, además de época para la presentación de cuentas, las sanciones específicas a sus directivos en caso de incumplimiento.

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.

Por otra parte, la iniciativa propone 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.

También se ha estimado conveniente señalar en forma expresa cuáles son los principios rectores que deben regir la actuación de las autoridades registradoras de las asociaciones de trabajadores y de patrones, mismos que son los de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.

La iniciativa incluye 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. Con estas medidas, se propiciará 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.

Para complementar estas medidas, también se propone establecer como obligación del patrón, 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.

Por último, se ha considerado oportuno revisar el procedimiento relacionado con el registro de los sindicatos y en este aspecto se propone que la autoridad pueda requerir al solicitante a fin de que subsane en un término no mayor a 30 días, las omisiones en la presentación de los documentos que se deben acompañar en este trámite. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.

24. Otro aspecto que sin duda contribuirá a fortalecer la democracia sindical, es la propuesta para derogar el precepto de la Ley que actualmente permite establecer en los contratos colectivos de trabajo, la denominada "cláusula de exclusión por separación".

...

25. Se considera pertinente agregar 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 para dar

seguridad jurídica al procedimiento y no tener múltiples emplazamientos en contra del mismo patrón por organizaciones sindicales diversas.

26. *Se propone establecer que una vez celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento, no podrá dividirse éste en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.*

27. *La iniciativa considera impostergable incorporar medidas para fortalecer la seguridad e higiene en los centros de trabajo. Para tal efecto, se propone replantear el procedimiento que regula la clausura de los centros de trabajo, en casos de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. ...*

...

28. *La ley vigente en los artículos 513 y 514 contiene las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes, respectivamente.*

La ciencia médica ha evolucionado a grandes pasos en los últimos años, lo que ha permitido detectar nuevas enfermedades relacionadas directamente con el medio ambiente laboral. Sin embargo, el catálogo de enfermedades de trabajo que prevé la Ley, data de 1970 y no ha sido actualizado.

...

Por ello, se estima conveniente que dichas tablas ya no se encuentren previstas en la Ley para facilitar su actualización. 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.

29. *En materia de competencia de la autoridades federales, si bien el texto constitucional se refiere a las empresas que operen a través de una "concesión federal", se advierte que la terminología en el derecho administrativo ha evolucionado y, en la actualidad, ya se diferencia entre las actividades que están sujetas a concesión, permiso o autorización; en tal virtud, se ha considerado pertinente hacer referencia a que bajo el concepto de "concesión federal" deben considerarse también incluidas las empresas que realizan actividades al amparo de un permiso o autorización federal.*

30. *La iniciativa modifica la denominación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por Servicio Nacional de Empleo y fortalece sus facultades, con el propósito 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.*

...

31. *Para fortalecer la administración de la justicia laboral, la iniciativa propone las siguientes modificaciones legislativas:*

- *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.*

- *Incorporar expresamente en el proceso laboral el principio de la conciliación. 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.*

...

- *Establecer que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuente con un servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos, que tome en consideración la naturaleza propia de las funciones jurisdiccionales que se realizan, y dejar a la potestad de las entidades federativas y del Distrito Federal instaurar dicho servicio en las Juntas Locales*

de Conciliación y Arbitraje. La propuesta tiene la finalidad el contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia.

- Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral. ...

...

- Otorgar a los Plenos de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje las facultades necesarias para la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas para la administración de los procedimientos jurisdiccionales, tales como presentación de promociones y consulta expedientes, entre otros.

- 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.

...

- 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, permitiendo una mejor administración de las tecnologías de la información, las cuales estarán a disposición de usuarios externos e internos de dichas Juntas.

...

- 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. ...

Para ello, la propuesta adiciona en el Capítulo de "Procedimientos Especiales" este tipo de asuntos, pues se pretende que los mismos se resuelvan con mayor celeridad. Para tal efecto, 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; se señalan los elementos que deben contener los dictámenes médicos en los casos de riesgos de trabajo y las reglas para el desahogo de esta prueba; se propone que los peritos médicos se encuentren registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

...

- Establecer que en la prueba testimonial podrán ofrecerse hasta cinco testigos y sólo se recibirá la declaración de tres de éstos por cada hecho que se pretenda probar, mismos que serán seleccionados por el propio oferente.

- 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.

32. La vigente Ley Federal del Trabajo sólo establece la posibilidad de que los trabajadores sometan el conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que ésta declare si la huelga fue imputable o no al patrón, con las consecuencias legales procedentes. ...

...

Conforme a lo anterior, la propuesta que se somete a la consideración de esta Soberanía 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 los trabajadores, como a las empresas e inclusive a la región en donde los centros de trabajo se encuentran instalados.

Es importante recalcar que la propuesta no pretende hacer nugatorio el derecho de huelga, sino establecer los mecanismos necesarios para que los conflictos laborales se solucionen en un menor tiempo, contribuyendo a mantener las fuentes de trabajo.

Por otro lado, para salvaguardar derechos de terceros en un movimiento de huelga, ante la inexistencia de un procedimiento para tramitar la restitución de la posesión de bienes de terceros que se encuentren en el interior de una empresa en la cual ha estallado una huelga, se propone establecer una vía incidental para que los terceros puedan ejercitar acciones de restitución de la posesión de bienes de su propiedad. De esta suerte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán tomar las medidas que sean necesarias para restituir a los terceros la posesión de sus bienes, sin que estas actuaciones afecten el derecho de huelga. Se incorpora expresamente como causal de inexistencia de la huelga, que el sindicato no cumpla con los requisitos que contemplen sus propios estatutos para formular el emplazamiento. Por ejemplo, algunos estatutos sindicales establecen que previamente los emplazamientos a huelga deban ser acordados por la asamblea del sindicato.

Se prevé que si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación, se ordenará el archivo del expediente y no podrán suspenderse labores.

Conviene mencionar que la Ley en vigor es omisa respecto a las consecuencias relativas a la causal de terminación de la huelga cuando el patrón se allana a las demandas del pliego petitorio y cubre los salarios vencidos, por lo que se propone adicionar un artículo para establecer que dichas consecuencias serán las que se prevén en los casos de declaratoria de inexistencia legal del estado de huelga, en lo conducente.

Por último, conviene mencionar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 920, sólo requiere se formulen las peticiones y se exprese concretamente el objeto de la huelga, por lo que basta con que el sindicato haga referencia a que el contrato colectivo ha sido violado en algunas de sus cláusulas y solicite su cumplimiento, para que la Junta se vea obligada a darle trámite; ello trae como consecuencia que el patrón no tenga conocimiento del motivo por el cual el organismo emplazado considera violado el pacto colectivo y la forma como pretende sea reparado el incumplimiento, sin que tenga la posibilidad tampoco de allanarse al cumplimiento de las peticiones para dar por terminado el conflicto de huelga.

Por lo anterior, se propone incorporar una causal más para negar el trámite a los emplazamientos a huelga, cuyo objeto lo constituya el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley, cuando sean presentados en forma deficiente, sin señalar con precisión las violaciones y la forma de repararlas.

Para evitar prácticas de extorsión, la iniciativa incorpora una fracción IV al artículo 920, que establece 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.

Igualmente, y con el objeto de evitar la celebración de los llamados “contratos de protección” en las relaciones colectivas de trabajo, se propone en el artículo 390, que deben satisfacerse los requisitos antes referidos al presentar los contratos colectivos de trabajo para su depósito ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

33. En materia de contratación colectiva, se establecen 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.

Se requerirá que el sindicato promovente acompañe:

- Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;
- Copia certificada de los 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, que 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, 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 objeto de la propuesta no es limitar el ejercicio del derecho, sino reglamentar estos procedimientos para asegurar una legítima representación de los trabajadores en el ejercicio de esta acción. Por tanto, los sindicatos con auténtica representación, no tendrán problema para satisfacer los requisitos que se tienen que acreditar para la admisión y trámite de las demandas de titularidad de contrato colectivo.

...

Para evitar abusos con relación a las demandas de titularidad de contratos colectivos de trabajo, se establecer las siguientes medidas: 1) resuelto en definitiva un conflicto de esta naturaleza, no se admitirá otra demanda hasta que haya transcurrido un año y, 2) tampoco se dará trámite cuando el sindicato promovente sea el mismo que se hubiese desistido de una demanda previa y no hubiere transcurrido un año entre el desistimiento y la presentación de la nueva demanda.

Con las reformas que se proponen se fomenta la estabilidad laboral en los centros de trabajo, dando seguridad a las organizaciones sindicales y a los patrones de que estos procedimientos se encuentren plenamente ajustados a derecho y que su finalidad no sea otra, que satisfacer un interés legítimo, evitando extorsiones y la simulación de actos en perjuicio de los patrones y trabajadores. Para ilustrar lo anterior, conviene señalar que durante el año 2009, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibió 213 nuevos juicios de titularidad, y en el mismo periodo, únicamente se desahogaron 23 recuentos, con lo que se evidencia que la mayoría de estos procedimientos son promovidos con una finalidad diversa a obtener la representación legal de los trabajadores y, como consecuencia, la titularidad de los contratos colectivos de trabajo.

...

34. Se proponen nuevas reglas para los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica. Destacan la precisión de que sólo la huelga estallada suspende la tramitación de este tipo de conflictos; se subsana un error de la ley en vigor, contenido en las fracciones V y VI del artículo 906, ya que dice que las "peticiones" se desahogarán, lo que es incorrecto, y se adiciona que son las pruebas admitidas las que se desahogarán; por otra parte, en el mismo artículo 906, fracción VII se establece la posibilidad de que la Junta designe a uno o varios peritos que investiguen sobre los hechos y causas que dieron origen al conflicto económico, ya que la ley vigente señala que invariablemente serán tres peritos, por lo menos.

35. La iniciativa establece nuevas reglas para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores; se hará tomando como base un padrón que se elaborará por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por el patrón o por las autoridades que considere pertinentes en los asuntos de competencia federal. Respecto a los asuntos de competencia local deberán tener disponible el padrón del sindicato que se haya registrado ante ellas y harán los requerimientos que se han mencionado para los asuntos de competencia federal. Destaca que el voto será libre, directo y secreto, tal y como lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación para este tipo de asuntos.

El recuento se efectuará en el lugar, el día y la hora que señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, para lo cual proveerá lo necesario para su desahogo y podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, de ser necesario.

36. Los montos de las multas previstos actualmente en la Ley Federal del Trabajo datan de una reforma de 1980, y fluctúan entre 3 y 315 veces el salario mínimo general diario vigente, lo que equivale a \$172.38 y \$18,099.90, respectivamente.

Los bajos montos de las sanciones no inhiben el incumplimiento de la ley por parte de los patrones, ya que resulta menos oneroso pagar las multas que cumplir con la ley.

Una de las reformas más significativas contenidas en esta iniciativa es la propuesta para actualizar el monto de las sanciones por violaciones a las disposiciones de la Ley; en tal virtud, se incrementan los mínimos y máximos que establece hoy en día la Ley Federal del Trabajo, ya que han quedado desfasados por el simple transcurso del tiempo.

...

Los datos que se citan equivalen al número de veces de salario mínimo general diario. La propuesta de incremento toma como referencia multiplicar por 16 tantos, el importe de la multa en vigor.

Se propone 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, y ya no como en la ley vigente, el salario mínimo general de la zona económica correspondiente. Para la imposición de las multas, se tomará en cuenta: 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 y la reincidencia. En este último caso, se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior.

...

37. 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”.

FORMA EN QUE SE PROPONE REFORMAR A CADA DISPOSICION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **REFORMAN** los artículos 2º; 3º; 4º, fracciones I, inciso a) y II, inciso a); 5º, primer párrafo; 11; 13; 18; 19; 22; 25 fracciones I, II y IV; 28; 35; 39; 42, fracciones VI y VII; 43, primer párrafo, y fracciones II, III y IV; 47, fracciones II, VIII, XIV y segundo y tercer párrafos; 48; 49; 50, fracción III; 51, fracciones I, II, IV y VIII; 56, 75; 97, fracción IV; 103 Bis; 110, fracciones V y VII; 121, fracción II; 126, fracción VI; 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVI; 133, primer párrafo y fracciones V, X y XI; 134, fracciones II, IX, XII y XIII; 135, fracciones IX y X; 147, primer párrafo; la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto; 153-A; 153-B; 153-C; 153-F; 153-G, 153-H, fracción III; 153-I; 153-K; 153-L; 153-N; 153-Q, primer párrafo y fracciones I, IV y V; 153-S; 153-U; 153-V, primer párrafo; 154, primer párrafo; 157; 159; 162, fracción III; 168; 170, fracciones II y IV; 175; 258; 265; 272, primer párrafo; 279, primer párrafo; 282; 283; 284, fracción III; 285; 333; 336; 337, fracción II; 353-A, fracción II; 353-S; 360, fracciones III y IV; 361, fracciones I y II; 364; 365, primer y segundo párrafos; 366, fracción III, y último párrafo; 368; 371, fracciones I, IX y XIII; 373; 380; 389; 390, primer párrafo; 397; 407; 409; 411, primer párrafo; 414, segundo párrafo; 415, fracciones I, V y VI, inciso b); 419, fracciones II y IV; 427, fracción VI; 429, fracciones I y III; 430; 435, fracciones I y II; 439; 451, fracciones II y III; 459, fracción III; 469, fracción IV; 476; 490, fracción I; 501, fracción I; 503, fracciones I, II, III y IV; 504, fracción V; 509; 512; 512-A; 512-B; 512-C; 512-D; 512-E; 512-F, primer párrafo; 513; 514; 521, fracción I; 523, fracción V; 527, fracciones I, numerales 20 y 21 y II, numeral 2; 529, primer y segundo párrafos, y las fracciones I, II, III, V y VII; 531; 533; la denominación del Capítulo IV del Título Once; 537, primer párrafo y fracción III; 538; 539, fracciones I, inciso h), II, incisos d) y f), III, incisos b), c), d), h), e i); 539-A; 539-B; 539-F; 541, fracción VI; 546, fracción II; 549, fracción III; 604; 605; 606, primer y segundo párrafos; 607; 610; 612; 613; 614 primer párrafo y fracción I; 615, fracciones II, III, IV, VI y VII; 616, fracciones I y IV; 617, primer párrafo y fracciones VII y VIII; 618, fracción II; 619, fracciones I y II; 620, fracciones I, II, inciso a), tercer párrafo, y III; 621, 622; 623; 624; 625; 626; 627; 628, fracciones I, II, III y V; 629; 630; 631; 632; 633; 634; 637 fracciones I y II; 642, fracciones IV y V; 643, fracciones I, III y IV; 644, primer párrafo y fracciones I y II; 645; 646; 648; 650; 656; 660, fracciones V y IX; 661; 663; 664, primer párrafo; 665, fracciones II y IV; 668; 669, fracción II, fracciones II y IV; 670; 671, fracciones VI y VII; 673, fracción II; 674, fracción I; 685, primer párrafo; 688; la denominación del Capítulo II del Título Catorce; 689; 691; 692, fracciones II y IV; 693; 698; 700, fracción II, incisos a), b) y c); 701; 705; 708; 709; 710; 711; 721 , 724; 727; 729, primer párrafo y fracción II; 731, primer párrafo y fracción I; 734; 737; 739; 740; 742, fracciones I, II, y XI; 743, fracciones I, II, y IV; 746; 747, fracción II, 748; 751, primer párrafo; 753; 758; 763; 771; 772; 773; 776, primer párrafo y fracción VIII; 778; 780; 783; 784; primer párrafo y fracciones V, VI, VIII, IX y XIV; 785; 786; 787; 790, fracciones I, II, III, V, VI y VII; 793; 802, segundo y tercer párrafos; 803; 804, fracciones I y IV y último párrafo; 808; 813, 814; 815; 816; 817; 823; 824; 825, fracciones II, III y IV; 828; 839; 840; fracciones III, IV y VI; 841; 845; 850; 853; 856; 857, fracción II; 860; 861; 863; 873; 875, primer párrafo, e incisos a)

y b); 876, fracciones I, II y V; 878; 879, primer párrafo; 880; 883; 884; 885; 886; 888; 891; 892; 895, fracción III, 902, primer párrafo, 904, fracciones II y IV; 906, fracciones II, V, VII y VIII; 907, primer párrafo y fracciones I y III; 909, primer párrafo y fracciones I y III; 910, primer párrafo y fracciones I, II, III, VI, VII y VIII; 911; 916, primer párrafo y fracciones IV y V; 917; 918; 920; 921, primer párrafo; 923; 924; 927; 931, primer párrafo y fracciones I, II, III, IV y V; 937; 938; 939; 940; 945, primer párrafo; 947, fracción IV; 949; 960; 962; 965, fracción II y último párrafo; 966, fracción II; 968, apartado A, fracciones I y III, y apartado B, fracciones I, II y III; 969, primer párrafo y fracciones I y III; 970; 977, primer párrafo y fracciones II y IV; 979; 980; 985, primer párrafo y fracción II; 986, primer párrafo; 987, primer y segundo párrafos; 989; 991, primer párrafo; 992; 993; 994; 995; 996; 997; 998; 999; 1000; 1001; 1002; 1003, segundo párrafo; 1004, fracciones I, II y III; 1005, primer párrafo; 1006; 1008; se **ADICIONAN** los artículos 15-A; 15-B; 15-C; 15-D; 16, con un segundo párrafo; 22 Bis; 28-A; 28-B; 39-A; 39-B; 39-C; 39-D; 39-E; 39-F; 42, con una fracción VIII; 42 Bis; 43, con una fracción V; 47, con una fracción XIV Bis y un último párrafo; 51, con una fracción IX, pasando la actual fracción IX a ser fracción X; 56 Bis; 74, con un último párrafo; 83, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; 101, con un segundo párrafo; 121, con un segundo párrafo a la fracción IV; 132, con las fracciones XVI Bis, XIX Bis, XXIII Bis y XXVI Bis; 133, con las fracciones XII, XIII, XIV y XV; 134, con una fracción XIV; 135, con una fracción XI; 153-F Bis; 280, con un segundo, tercer y cuarto párrafos; 311, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; 357, con un segundo párrafo; 361, con una fracción III; 364 Bis; 365, con un último párrafo, 365 Bis, 377, con un último párrafo; 388, con un último párrafo; 390, con un tercer párrafo; 391 Bis; 424 Bis; 427, con una fracción VII; 429, con una fracción IV; 432, con un tercer párrafo; 475-A; 504, con un último párrafo a la fracción V; 512-D Bis; 512-D Ter; 512-G; 525 Bis; 527, fracción I, con un numeral 22; 530 Bis; 533 Bis; 537, con las fracciones V y VI; 539, con las fracciones V y VI; 541, con una fracción VI Bis; 605 Bis; 617, con las fracciones IX y X; 618, con una fracción VIII, pasando la actual fracción VIII a ser IX; 627-A; 627-B; 627-C; 641-A; 642, con las fracciones VI, VII y VIII; 643, con una fracción V, pasando la actual fracción v a ser VI; 690, con un segundo párrafo; 774 Bis; 784, con un párrafo final; 826 Bis; una Sección Novena al Capítulo XII, del Título Catorce, que comprende los artículos 836-A al 836-D; una Sección Primera al Capítulo XVIII del Título Catorce, que comprende los artículos 892 al 899; una Sección Segunda al Capítulo XVIII del Título Catorce, que comprende los artículos 899-A al 899-C; una Sección Tercera al Capítulo XVIII del Título Catorce, que comprende los artículos 899-D al 899-J; 916, con una fracción VI; 931, con las fracciones I Bis, VI, VII, VIII y IX; 937 Bis; 985, con una fracción III; 987, con un tercer párrafo; 995 Bis; 1004-A; 1004-B; 1004-C; y se **DEROGAN** los artículos 110, fracción VI; 132, fracción XXII; 153-J; 153-O; 153-Q, fracción VI y párrafo final; 153-R; 153-V, cuarto párrafo; 360, fracción V; 395, segundo párrafo; 448; 515; 523, fracción IX; 525; 539, fracción III, incisos a) y e); los Capítulos X y XI del Título Once, que comprenden los artículos 591 al 603; 614, fracción V; 616, fracción II; 700, fracción I; 765; el Capítulo XVI del Título Catorce, que comprende los artículos 865 a 869; 875, inciso c); 876, fracción IV; 877; 882; 906, fracción VI; 991, segundo párrafo; 1004, último párrafo.

CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL Y TRABAJO.

**TITULO PRIMERO
 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></p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p> <p>Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a</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.</p> <p>Se entiende por trabajo 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.</p> <p>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> <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>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 haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>b) ...</p> <p>II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p>a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.</p> <p>b) ...</p> <p>Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>I. a XIII. ...</p> <p>...</p> <p>Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.</p> <p>Artículo 13.- No serán considerados</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. Las disposiciones de esta ley son de orden público y de interés social, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>I. a XIII. ...</p> <p>...</p> <p>Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, en sus áreas de responsabilidad, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.</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, los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario, serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.</p> <p>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</p>
--	---

<p>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. <u>En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores</u></p> <p>Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.</p> <p>Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.</p> <p>Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.</p>	<p>supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.</p> <p>Artículo 16. ... Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.</p> <p>Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º de esta ley. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.</p> <p>Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo serán gratuitos.</p>
---	---

Datos Relevantes.

Las propuestas de reforma y adición al Título Primero, de la Ley Federal del Trabajo, de observancia general en toda la República, que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución, se centran

en los siguientes aspectos a) trabajo decente; b) normas prohibitivas de discriminación; y c) trabajo en régimen de subcontratación. De manera general exponemos lo más destacable de cada inciso.

- a) **Trabajo decente**, Se pretende adicionar la ley Federal para efectos de incluir su conceptualización, de la siguiente forma, “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.
- b) 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.”
- c) **Normas prohibitivas de discriminación**, se propone adicionar este ordenamiento para incorporar diversos supuestos de no discriminación, en los siguientes términos:
“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.**”
No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.
- d) **Trabajo en régimen de subcontratación**, este tema es especialmente polémico en cuanto a que existe la presunción de la búsqueda de reducción de costos laborales, aunado a la evasión de las prestaciones sociales, por ejemplo en la subcontratación de productos, obras o servicios, o la contratación laboral de carácter temporal, parcial o eventual, con empresas terciarias.
De ser aprobada la propuesta en sus términos se adicionarían cuatro artículos, que incluirían principalmente lo siguiente:
 - Conceptualización, “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”.
 - Formalidades, 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.

- Prevención, 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 empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores.
- Otros aspectos, 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.

TITULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO I Disposiciones generales	
<p>Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p> <p>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; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión</p>	<p>Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 25. ... 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;</p>

<p>posible;</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario;</p> <p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p> <p>Artículo 28.- Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:</p> <p>a) Los requisitos señalados en el artículo 25.</p> <p>b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.</p> <p>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</p>	<p>III. ...</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</p> <p>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:</p> <p>I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:</p> <p>a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;</p> <p>b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;</p> <p>II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</p> <p>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 su caso.</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.</p> <p>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</p>
--	--

<p>Ley, por lo menos;</p> <p>d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;</p> <p>II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</p> <p>III. 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;</p> <p>IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y</p> <p>V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.</p>	<p>derechos de los 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</p>
---	---

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

Datos Relevantes.

En este capítulo principalmente se pretende adicionar preceptos relativos a trabajo de menores, y la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, de la siguiente forma:

a) Trabajo de menores.

El Artículo 123 constitucional apartado A, señalan en su fracción II que “La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, *de los menores de dieciséis años;*” la fracción III del mismo, indica que “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.” De manera complementaria se propone adicionar la Ley para señalar dos preceptos, el primero indicaría que “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.” Y el segundo se refiere al supuesto de que “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”.

b) Trabajadores mexicanos fuera de la República.

En esta materia la mayoría de las disposiciones refieren la salvaguarda de los derechos de los trabajadores en cuanto a:

- Las condiciones generales de trabajo, dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores del país receptor;
- Determinación de las prestaciones
- Repatriación
- Condiciones para la, la vivienda, la seguridad social y otras

- informar al trabajador acerca de las autoridades competentes que conozcan en caso de ser violados sus derechos laborales
- El reclutamiento y la selección

Disposiciones relativas a entidades privadas de colocación de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo en el exterior:

- Estar debidamente autorizadas y registradas
- Condiciones generales de trabajo que se ofrecen
- Trámites de visado o permiso de trabajo
- Informar a los trabajadores sobre la protección consular y demás de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

La propuesta también incluye dos supuestos al respecto, el primero se refiere a que, en caso de trabajadores engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos. Y la segunda se trata de la facultad de Inspección, por la autoridad Federal del Trabajo del cumplimiento de sus obligaciones.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO II Duración de las relaciones de trabajo	
<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.</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</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.</p> <p>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas</p>

circunstancia.	<p>que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</p> <p>Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, 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.</p> <p>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.</p> <p>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>
----------------	---

	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.
--	--

Datos Relevantes.

Principalmente en este capítulo se pretende la adición de dos modalidades en relación a la contratación, que es del periodo a prueba y la capacitación inicial, sus características generales de cada una son las siguientes:

- a). **El periodo a prueba**, como su nombre lo indica, se trata del tiempo en el que un trabajador comprueba mediante su desempeño, que cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita, para efectos de las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días. Cabe señalar que se propone que durante ese tiempo el trabajador disfrute del salario de la categoría o puesto que desempeñe, y que al término del periodo, de no acreditar la competencia el trabajador, a juicio del patrón, se daría por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.
- b) **Relación o contrato de trabajo para capacitación inicial**, se propone que sea 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, de igual forma que en el inciso anterior disfrutando del salario, pero si al término de la capacitación no acredita ser competente a juicio del patrón, se da por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para este último.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III	
Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	
<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:) I. a V. ... VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los</p>	<p>Artículo 42. ... I. a V. ... 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</p>

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

Datos Relevantes.

En materia de suspensión de las relaciones laborales, se pretende lo siguiente:

- a). Homologar el contenido de este capítulo con las reformas y adiciones propuestas para los relativos anteriores, específicamente en cuanto a trabajadores contratados por temporada, para efectos de causales de suspensión

- temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón;
- b) La reincorporación de trabajadores que previa prisión preventiva y que hayan obtenido su libertad provisional, deban presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se les siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo	
<p>Artículo 47.- (Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:)</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XIII. ...</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; 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 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</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.

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.

Artículo 49.- (El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:)

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II a V. ...

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. a II. ...

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.

Artículo 51.- (Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:)

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.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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 seis meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.**

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 nueve 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.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Artículo 49. ...

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de **tres años**;

- II. a V. ...

Artículo 50. ...

- I. a II. ...

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

<p>I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</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. ..</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;</p> <p>V. a VII.</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</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>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. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación de los patrones al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</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. ...</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;</p> <p>V. a VII. ...</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</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 causales de rescisión de la relación de trabajo, se pretende adicionar los siguientes supuestos:

- a) **Sin responsabilidad para el patrón**, por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez; en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de clientes del patrón; comisión de actos inmorales o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; y la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, para la prestación del servicio imputable al trabajador.

- b) **Sin responsabilidad para el trabajador**, Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, en hostigamiento sexual y exigirle al trabajador la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad, principalmente.

De manera particular 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 seis meses, y 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 nueve meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

TITULO TERCERO
Condiciones de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO I Disposiciones generales	
<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 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 este capítulo se pretende por una parte homologar las reformas y adiciones propuestas para los primeros capítulos en materia de no discriminación, y adicionar la figura de labores o tareas conexas o complementarias en los siguientes términos:

- **Labores o tareas conexas o complementarias**, se establecerían como un deber de los trabajadores como parte de su labor principal, y se entenderían como tales, según la propuesta, aquellas relacionadas permanente y directamente, con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo, o que habitualmente realice el trabajador. Cabe destacar que de ser aprobado en sus términos, para la determinación de lo conexo o lo complementario, se prestaría a juicios subjetivos de lo que abarcarían tales actividades.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III Días de descanso	
<p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio: I a IX ... (1o. de enero; El 1o. de mayo; El 16 de septiembre; El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y El 25 de diciembre)</p> <p>Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.</p>	<p>Artículo 74. ... I. a IX. ...</p> <p>Los trabajadores y el patrón podrán convenir que los días de descanso a que se refieren las fracciones I, IV, V, VII y VIII de este artículo, se disfruten alternativamente otro día para ampliar los descansos semanales o mensuales.</p> <p>Artículo 75. En los casos del artículo anterior y de los días de descanso contractuales, los trabajadores y los patrones determinarán el número de los trabajadores que deban prestar sus servicios cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta competente.</p>

Datos Relevantes.

En materia de días de descanso obligatorio, se pretende incorporar la figura de días de descanso contractuales, que según el proyecto sería en los siguientes términos:

- **Días de descanso contractuales**, esta modalidad se aplicaría para los días 1o. de enero; 1o. de mayo; 16 de septiembre; 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y 25 de diciembre, cuando los trabajadores y el patrón así lo convengan, y consistiría básicamente en trabajar los días señalados, para descansar alternativamente otros días, ampliando los descansos semanales o mensuales.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO V Salario	
<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. 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.

La propuesta de adición pretende que en la Ley se señale, que en caso de salarios por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón puedan convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal en esta Ley, cabe señalar que actualmente la Ley además señala, el salario por unidad de obra, por comisión, a precio alzado quedando abierta la posibilidad de cualquier otra modalidad.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VI Salario mínimo	
<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. ... I. a III. ... 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.

Se pretende la actualización y homologación, con otras reformas propuestas para otros artículos del proyecto, de términos como el de Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores por Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VII Normas protectoras y privilegios del salario	
<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:</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y</p> <p>VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.</p> <p>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>Artículo 101. ...</p> <p>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:</p> <p>I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado, y</p> <p>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. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:</p> <p>I. a IV...</p> <p>V. Pago de pensiones alimenticias en favor 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;</p> <p>VI. Se deroga.</p> <p>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 esta parte de la reforma y adición se propone sean modificados los aspectos, de pago salario, crédito y servicios financieros y cuotas sindicales, en los siguientes términos:

- a) **Pago de salario**, se propone que este pueda efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico, y que los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón, previa autorización del trabajador.
- b). **Crédito y servicios financieros para trabajadores**, la propuesta radica en la creación para el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, de la obligación de establecer las bases para el otorgamiento crediticio a los trabajadores, y la facilitación del acceso a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.
- c). **Cuotas sindicales**, al respecto se propone derogar la posibilidad de ser descontadas de los salarios de los trabajadores.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VIII	
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	
<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. y IV. ... (Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.)</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</p>

<p>Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: I. a V. ... VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.</p>	<p>adicional de utilidades. Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: I. a V. ... VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.</p>
--	---

Datos Relevantes.

En materia de Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se propone lo siguiente:

- a). Utilidades de las empresas, según el texto de la Ley Los trabajadores participarán en ellas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, tomando en consideración la declaración que el patrón haga ante la autoridad hacendaria, la propuesta concreta radica en que sea dentro de los treinta días siguientes, que el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, puedan formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzguen 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.

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p>	
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I a XV.</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>XX. y XXI. ...</p> <p>XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;</p> <p>XXIII. ...</p> <p>XXIV. a XXV ...</p> <p>XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y</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>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.</p> <p>XX. a XXI. ...</p> <p>XXII. Se deroga.</p> <p>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;</p> <p>XXIV. a XXV. ...</p> <p>XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al 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</p>
--	---

<p>Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador. XXVII y XXVIII. ... Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I. a IV. V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; VI. a IX. ... X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>	<p>que proporciona dicha entidad; XXVII. a XXVIII. ... Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a IV. ... 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. ... X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; 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.

En general, en este capítulo se propone adicionar obligaciones y prohibiciones para los patrones en los siguientes términos:

- a) **Nuevas obligaciones para los patrones,** la propuesta pretende que se estipule la obligatoriedad de aplicar, fijar visiblemente y difundir 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; adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral; y que en caso de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, se cuente con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad; principalmente.

- b) **Nuevas prohibiciones para los patrones**, se propone adicionar el capítulo para que: el patrón no pueda impedir la formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; se prohíba realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; no sea exigible la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y que no sea despedida una trabajadora o coaccionada directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por atender el cuidado de hijos menores, entre otros.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO II Obligaciones de los trabajadores	
<p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I. ...</p> <p>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;</p> <p>III. a VIII. ...</p> <p>IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;</p> <p>X. a XI. ...</p> <p>XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y</p> <p>XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.</p> <p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y</p>	<p>Artículo 134. ...</p> <p>I. ...</p> <p>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;</p> <p>III. a VIII. ...</p> <p>IX. Integrar las comisiones y organismos que establece esta ley;</p> <p>X. a XI. ...</p> <p>XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;</p> <p>XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa; y</p> <p>XIV. Las demás previstas específicamente en esta ley.</p> <p>Artículo 135. ...</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y</p> <p>XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</p> <p>Se entiende por acoso sexual una forma de violencia en la que, si bien no existe la</p>

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.	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.
---	---

Datos Relevantes.

En materia de obligaciones y prohibiciones para los trabajadores se propone la adición de los siguientes preceptos:

- **Las nuevas obligaciones para los trabajadores**, se refieren principalmente a la observancia de 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; en cuanto a las **prohibiciones** principalmente destaca la de acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III Habitaciones para los trabajadores	
Artículo 147.- El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo: I. y II. ...	Artículo 147. El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que se incorporarán al régimen establecido por este capítulo: I. a II. ...

Datos Relevantes.

Sólo se propone una adecuación ortográfica del actual precepto.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III BIS De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores	Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores

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.

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 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.

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.

Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- 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;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

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

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.

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.

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.

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.

Artículo 153-F Bis. El adiestramiento tendrá por objeto:

- 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 a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

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.

Artículo 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. y II ...

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

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.

Artículo 153-J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

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.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de

III. Incrementar la productividad; y

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

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.

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.

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.

Artículo 153-H. ...

I. a II. ...

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud **o de competencia laboral** que sean requeridos.

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:

I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;

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;

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 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

Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
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,
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.

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.

Artículo 153-N.- 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.

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

con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Artículo 153-J. Se deroga.

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.

Estos Comités tendrán facultades **en las respectivas ramas de industria o actividades** para:

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;

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;

III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;

IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;

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;

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;

VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación,

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.

Artículo 153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

II. y III. ...

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;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

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

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

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

Artículo 153-S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin

respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada; y

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.

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.

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.

Artículo 153-O. Se deroga.

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:

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. ...

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

V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

VI. Se deroga.

Se deroga.

Artículo 153-R. Se deroga.

Artículo 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación **de conservar a disposición** de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los

<p>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 que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.</p> <p>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.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.</p>	<p>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 correspondiente.</p> <p>En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de competencias o de habilidades laborales.</p> <p>Artículo 153-V. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento expedido por la persona u organismo capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Se deroga.</p>
---	--

Datos Relevantes.

En este capítulo se pretende modificar diversos aspectos en materia de Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, de manera general se señala los siguientes:

- a) Se propone considerar como una obligación, y no más como un derecho, el recibir capacitación y adiestramiento por los trabajadores;
- b) Se posibilitaría la existencia formal de organismos especializados e instructores independientes, para la impartición de capacitación y adiestramiento, previa autorización y registro ante autoridad competente.
- c) Se propone incluir en la Ley que la capacitación, tendría por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación;

- d) Respecto del adiestramiento, destaca que se sugiere sea a través de esta, que se haga del conocimiento de los trabajadores, sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; y
- e) Incorporar otra conceptualización, la relativa a la productividad, que según sería 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.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO IV	
Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	
<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. 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</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. 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>

condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

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.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

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.

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. y II. ...

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes

Artículo 162. ...

I. a II. ...

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, **con excepción de aquellos trabajadores que hayan sido separados de su empleo por la comisión de algún delito en contra del patrón o de sus representantes, del cual haya sido condenado mediante sentencia que haya causado estado.**

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

<p>trabajadores; V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. Artículo 168.- (Se deroga).</p>	<p>salario, prestaciones y derechos. Cuando 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>
--	---

Datos Relevantes.

En materia de preferencia, antigüedad y ascenso en el trabajo, se proponen dos modificaciones específicas que son las siguientes:

- a) En los **supuestos de igualdad de circunstancias**, para la realización de un trabajo, se sugiere omitir la preferencia por los sindicalizados y que en su lugar los patrones estén obligados a preferir a los trabajadores, 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.
- b) En los **supuestos de vacantes definitivas**, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, se propone que no sean cubiertos con base en el escalafón, sino por el trabajador que acredite mayor productividad, y que en igualdad de condiciones se preferirá al 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.

Por último se adicionaría a este capítulo, los preceptos relativos a las mujeres en periodos de gestación y lactancia, en caso de suspensión general de labores, motivada por alguna contingencia sanitaria, principalmente en cuanto a que no tengan por esa circunstancia perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

TITULO QUINTO
Trabajo de las Mujeres

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<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. a VII. ...</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;</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>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 periodo señalado;</p> <p>V. a VII. ...</p>

Datos Relevantes.

Coincidente con otras reformas propuestas, en materia de mujeres, específicamente de madres que trabajan, se propone adicionar al texto de la ley los preceptos que amplíen sus derechos en materia de maternidad, para adecuar a su conveniencia las semanas de descanso previas al parto y para después del mismo, que el periodo de lactancia sea por el término máximo de seis meses y para reducir su jornada de trabajo una hora durante dicho periodo, previa negociación de su derecho a dos reposos diarios por día de media hora para alimentación de su recién nacido.

TITULO QUINTO BIS
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:</p> <p>Trabajos nocturnos industriales.</p>	<p>Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</p> <p>I. De dieciséis años, en:</p> <p>a) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.</p> <p>b) Trabajos subterráneos o submarinos.</p> <p>c) Labores peligrosas o insalubres.</p> <p>d) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.</p> <p>e) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.</p> <p>f) Los demás que determinen las leyes.</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. 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>II. De dieciocho años, en:</p> <p>a) Trabajos nocturnos industriales;</p> <p>b) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.</p> <p>c) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.</p>

Datos Relevantes.

De manera coincidente con otras reformas propuestas en el proyecto, se sugiere adicionar este capítulo para que en el supuesto de suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria, el patrón este 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, todo lo anterior aplicable a los trabajadores menores de 16 años. Por otra parte se propone que los menores de 18 años no puedan ser contratados para trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio, así como de trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, cabe destacar que estas dos

últimas propuestas se encuentran en un alto rango de subjetividad, pues no existe un conceso claro de lo que se entiende por centro de vicio o moralidad y buenas costumbres.

TITULO SEXTO
Trabajos Especiales

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VI Trabajo de autotransportes	
<p>Artículo 258.- Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.</p>	<p>Artículo 258. Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis punto sesenta y seis por ciento.</p>

Datos Relevantes.

Solo se propone hacer una precisión numérica al contenido del artículo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VII Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal	
<p>Artículo 265.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.</p> <p>Artículo 272.- Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 265. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, practicaje, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.</p> <p>Artículo 272. Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis punto sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso.</p> <p>...</p>

Datos Relevantes.

La propuesta radica en la adición en este capítulo, relativo al trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, del practicaje el cual consiste en conducir una embarcación mediante la utilización por parte de los capitanes de éstas, de un piloto o practico de puerto para efectuar las maniobras de entrada, salida, fondeo, enmienda, atraque o desatraque en los puertos. (Artículo 55 Ley de Navegación y Comercio Marítimos)

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VIII Trabajadores del campo	
<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. Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán 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. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana; II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e</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. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana; II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas,</p>

<p>higiénicas, proporcionadas al número de familiares o 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</p>	<p>proporcionales al número de familiares o 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 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> <p>Artículo 284. ...</p>
--	--

<p>trabajadores y sus familiares. Artículo 284.- Queda prohibido a los patrones: I.a II. ... III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno.</p>	<p>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.</p>
---	--

Datos Relevantes.

Las adiciones a este capítulo se centran en el trabajador del campo, en cual según la propuesta sería considerado 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, para tal efecto se indican dos tipos de obligación una específica y otras que podemos denominar diversas, con las características generales siguientes:

- a) **Obligación específica**, de llevar a cabo 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;
- b) **Obligaciones diversas**, en este sentido pueden considerarse las nuevas disposiciones relativas a: proporcionar a los trabajadores agua potable durante la jornada de trabajo; proporcionar a los trabajadores agua potable durante la jornada de trabajo; fomentar la creación de cooperativas de consumo; fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares; proporcionar a los trabajadores en 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; y brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO IX	
Agentes de comercio y otros semejantes	
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.	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.

Datos Relevantes.

Se sugiere adicionar al artículo de la ley, la categoría de subordinada para la actividad de los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, que sean trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO XII	
Trabajo a domicilio	
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.	Artículo 311. ... Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Datos Relevantes:

De manera enunciativa se pretende incorporar en este capítulo relativo al Trabajo a domicilio, que según la Ley 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, el supuesto de ser considerado como tal, al que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO XIII Trabajadores domésticos	
<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:</p> <p>I.;</p> <p>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</p> <p>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. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p> <p>III. ...</p>

Datos Relevantes:

En las reformas propuestas en materia de trabajadores domésticos podemos destacar lo siguiente:

- Se propone ampliar las disposiciones actuales para efectos de señalar que estas normas se aplicarían a los trabajadores domésticos que habiten el hogar, lo cual parece ser excluyente de otras modalidades como por ejemplo, los que no habitan, o los que no desempeñan sus funciones en un hogar, 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 determina claramente cuál sería el criterio de tiempo, por último se pretende que por disposición legal descansen semanalmente día y medio por semana, preferiblemente en sábado y domingo.
- Proporcionar al trabajador **habitación cómoda e higiénica y suficiente**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO XVI	
Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad	
<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-S.- En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de <u>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-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> <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 propone actualizar la denominación de los ordenamientos en materia de salud, a los cuales hace alusión el texto laboral.
- Se omite a las Juntas de Conciliación Permanente.

TITULO SEPTIMO

Relaciones Colectivas de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO II	
Sindicatos, federaciones y confederaciones	
<p>Artículo 357.- ...</p> <p>Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:</p>	<p>Artículo 357. ...</p> <p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley.</p>

<p>I. a II. ...</p> <p>III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;</p> <p>IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y</p> <p>V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.</p> <p>Artículo 361.- Los sindicatos de patronos pueden ser:</p> <p>I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y</p> <p>II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.</p> <p>Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.</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. ...</p> <p>Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario</p>	<p>Artículo 360. ...</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; y</p> <p>IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.</p> <p>V. Se deroga.</p> <p>Artículo 361. ...</p> <p>I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades;</p> <p>II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y</p> <p>III. Industriales, los formados por patronos de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.</p> <p>Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.</p> <p>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.</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 bajo protesta de decir verdad, los documentos siguientes:</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>Todos los documentos deberán estar autorizados por las personas facultadas en los estatutos.</p> <p>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 ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.</p> <p>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</p>
---	--

<p>General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.</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.</p> <p>Artículo 368.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.</p> <p>Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que los distinga de los demás; II. a VIII. ... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;</p>	<p>de los documentos 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.</p> <p>Artículo 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades y ante terceros.</p> <p>Artículo 371. ... I. Denominación que los distinga de los demás; II. 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</p>
---	--

<p>X. a XII. ... XIII. Época de presentación de cuentas; XIV. a XV. ... 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. Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos: I. a III. ... 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>incumplimiento; XIV. a XV. ... 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. 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. Estas obligaciones no son dispensables. 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:

- **Desaparecen los sindicatos de oficios varios**, formados por trabajadores de diversas profesiones.
- **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 mínimos que 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 incorporan los **medios electrónicos como mecanismos de las autoridades de registro para que los sindicatos** las utilicen para **proporcionar informes, notificar cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como altas y bajas de sus miembros.**
- En materia de **rendición de cuentas**, se establecen las siguientes obligaciones: dictaminar anualmente los resultados de la administración del patrimonio sindical por un auditor externo, siempre y cuando el sindicato esté integrado por más de 150 miembros y, difundir los resultados por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los trabajadores.
- 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 si lo determina la mayoría de los agremiados con derecho a reparto.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III Contrato colectivo de trabajo	
<p>Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I. a III. ...</p> <p>Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</p> <p>Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. ...</p> <p>Artículo 395.- ... Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p> <p>Artículo 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.</p>	<p>Artículo 388. ... I. a III. ... Celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento, no podrá dividirse éste en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.</p> <p>Artículo 389. La pérdida de la mayoría del total de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento al que sea aplicable el contrato colectivo de trabajo, decretada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la pérdida de la titularidad.</p> <p>Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. ... No se podrá depositar el contrato colectivo que omita anexar las constancias a que se refiere la fracción IV, punto 2 del artículo 920 de la presente ley.</p> <p>Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Artículo 395. ... Se deroga.</p> <p>Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 399 y 399 bis.</p>

Datos Relevantes.

En materia de Contratos Colectivos de Trabajo las propuestas que se presentan son las siguientes:

- Se **prohíbe dividir un contrato colectivo** de trabajo que **aglutine a todas las profesiones y oficios** de los trabajadores sindicalizados **de la empresa o establecimiento, en contratos colectivos para cada gremio, pues concede la titularidad** del contrato colectivo a la mayoría de todos los trabajadores.
- El depósito de los contratos colectivos de trabajo se hará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, sin embargo se establece que éste **no podrá realizarse** si se omite anexar los estatutos del sindicato en los que se puede verificar la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con quienes se celebró.
- Se propone considerar como **información pública** la información de los contratos colectivos de trabajo, misma que harán pública las autoridades depositarias, a través de sus sitios de Internet.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO IV Contrato Ley	
<p>Artículo 407.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.</p> <p>Artículo 409.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.</p> <p>Artículo 411.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 407. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.</p> <p>Artículo 409. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores a los patrones que puedan resultar afectados.</p> <p>Artículo 411. La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el gobernador del estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.</p> <p>...</p>

<p>Artículo 414.- ... Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</p> <p>Artículo 415.- ... I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407; II. a IV. ... V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y VI. ... a) ... b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.</p> <p>Artículo 419.- En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes: I. ... II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos; III. ... IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el</p>	<p>Artículo 414. Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la entidad federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</p> <p>Artículo 415. ... I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407; II. a IV. ... V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y VI. ... a) ... b) El Presidente de la República, el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.</p> <p>Artículo 419. ... I. ... II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, 90 días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos; III. ... IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la entidad federativa. Las reformas surtirán efectos a partir</p>
---	--

periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.	del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.
--	---

Datos Relevantes.

Con relación a la materia de Contrato Ley, únicamente se observa que con el objeto de hacer una adecuación a la realidad y en aras de aplicar una correcta técnica legislativa se adecua la figura de Jefe del Departamento del Distrito Federal, a la figura vigente que rige el Gobierno del mismo: **Jefe de Gobierno del Distrito Federal.**

- ✓ **El siguiente artículo se adiciona.**

TEXTO PROPUESTO
CAPITULO V
Reglamento interior de trabajo
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.

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
CAPITULO VII	
Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo	
Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: I. a V. ... VI. La falta de administración por parte del Estado de	Artículo 427. ... I. a V. ... 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 La falta de administración por parte del

las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

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 **782** y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. ...

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 **782** y siguientes.

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.

Artículo 432. Artículo 432.- El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas

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 VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.**

Artículo 429. ...

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 desapruebe;

II. ...

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**

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.

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.

Artículo 432. ...

...

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.

en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Datos Relevantes.

- Se incorpora como **causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo: la suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.**
- Se determina que **el patrón no requerirá autorización o aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la suspensión temporal de las relaciones de trabajo sea por causa de contingencia sanitaria, y se establece expresamente la obligación 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.**
- 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
CAPITULO VIII Terminación colectiva de las relaciones de trabajo	
<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</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</p>

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.	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.
---	--

Datos Relevantes.

- Se modifican los artículos 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.

TITULO OCTAVO

Huelgas

El siguiente artículo *se deroga*:

TEXTO VIGENTE
CAPITULO 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.

Datos Relevantes.

- **Se deroga** la norma que dispone **la suspensión de la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes de resolver** ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como causa del ejercicio del derecho de huelga.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO II Objetivos y procedimientos de huelga	
<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. 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. ...</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.

TITULO NOVENO
Riesgos de Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TITULO NOVENO Riesgos de Trabajo	
<p>Artículo 475.- ... Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513. 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. ... Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte: I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más; II. a V. ... Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes: I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días,</p>	<p>Artículo 475-A. 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. 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. 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. ... Artículo 501. ... I. La viuda, o el viudo y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más; II. a V. ... Artículo 503. ... I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos; II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;</p>

<p>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 Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;</p> <p>III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;</p> <p>IV. La Junta de Conciliación Permanente, 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 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.</p> <p>Artículo 512.- En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.</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 509. En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, conforme a lo dispuesto en el Reglamento y en la norma oficial mexicana correspondiente. Dichas comisiones tendrán por objeto identificar condiciones inseguras de trabajo; investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo; proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.</p> <p>Artículo 512. En los reglamentos de esta Ley y en los acuerdos y normas oficiales mexicanas que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores. Los reglamentos, acuerdos y las normas oficiales mexicanas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo podrán determinar el uso obligatorio de unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación para la evaluación de la conformidad y el cumplimiento de dichas disposiciones, en el caso de actividades de alto riesgo.</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</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 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 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.

...

Artículo 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin

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

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

Artículo 512-B. En cada entidad federativa **y en el Distrito Federal** 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.

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 y Salud** en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas 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**.

...

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**

<p>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>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 512-E.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.</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>Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529.</p>	<p>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>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.</p> <p>Dentro del plazo a que se refiere el párrafo anterior, el patrón podrá manifestar a la Secretaría lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, lo que será tomado en cuenta por la autoridad al momento de resolver.</p> <p>Artículo 512-D Ter. En el caso de que las autoridades sanitarias competentes hubieren determinado la suspensión de labores 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-E. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes enfermedades de trabajo.</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>Artículo 513.- Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p> <p>Artículo 514.- Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente:</p> <p>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.</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 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.</p> <p>Artículo 515. Se deroga.</p>
---	---

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 eliminan** las condiciones establecidas para que el viudo tenga derecho a recibir indemnización en los casos de muerte de la trabajadora.
- **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 prevé que en los reglamentos y normas oficiales mexicanas** se contemple el **uso obligatorio de unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación** para la evaluación de conformidad y el cumplimiento de dichas disposiciones en el caso de actividades de alto riesgo.
- **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.
- **Se prevé que también en el Distrito Federal se constituya** una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y **Salud** en el Trabajo, incorporando para ésta y las de 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.**
- 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 72hr. durante el cual se podrá levantar o ampliar la restricción. También se le **faculta 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. En la revisión y actualización de las enfermedades e incapacidades deberá tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo, auxiliándose de los técnicos y médicos especialistas que se requieran.

TITULO DÉCIMO
Prescripción

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TITULO DÉCIMO Prescripción	
<p>Artículo 521.- La prescripción se interrumpe: 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 II. ...</p>	<p>Artículo 521. ... 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 II. ...</p>

Datos Relevantes.

- Derivado de la eliminación de las Juntas de Conciliación, y dado que la única instancia para conocer de conflictos en materia laboral serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, **ésta disposición sólo se adecua** a la denominación de las autoridades en la materia, sin embargo, queda un vacío al no clarificar si se refiere a las de jurisdicción federal o local.

TITULO ONCE
Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO I Disposiciones Generales	
<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 523. ... I. a IV. ... V. Al Servicio Nacional de Empleo; VI. a VIII. ... IX. Se deroga; X. a XII. Artículo 525. Se deroga. Artículo 525 Bis. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establecerá, con sujeción a las disposiciones presupuestales</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>aplicables, un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.</p>
--	--

Datos Relevantes.

- Se hacen adecuaciones con relación a la eliminación de las Juntas Federales y Locales de Conciliación, y con relación al cambio de denominación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por el de **Servicio Nacional de Empleo.**
- **Se deroga** la facultad otorgada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para organizar un Instituto del Trabajo encargado de la preparación y nivel cultural del personal técnico y administrativo.
- Se propone profesionalizar a los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje **incorporando el Servicio Profesional de Carrera**, mismo que estará sujeto a las disposiciones presupuestales aplicables.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>CAPITULO II 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. ...</p> <p>1. ...</p> <p>2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,</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</p>

<p>3.</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. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;</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>V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;</p> <p>VI. ...</p> <p>VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.</p>	<p>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>Artículo 529. En los casos no previstos en 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 en el artículo 527-A, las autoridades de las entidades federativas deberán:</p> <p>I. Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta ley la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;</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. ...</p> <p>VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.</p>
---	---

Datos Relevantes.

- **Se incorporan** como sujetos de las normas de trabajo en la jurisdicción federal a los **servicios de banca y crédito**.
- Derivado de los cambios de denominación de autoridades e instituciones en materia del trabajo se hacen las **adecuaciones y correcciones pertinentes**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III Procuraduría de la defensa del trabajo	

<p>Artículo 531.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.</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 531. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un procurador general y con el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.</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.

- Se **faculta** a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo **para citar a los sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias** previendo que **de no comparecer** a las diligencias **se les aplicará la medida de apremio** consistente en **Multa hasta de siete veces el salario mínimo general**, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción. Asimismo se establece que, **si quien no se presenta es quien solicita el servicio se le tendrá por desistido**, salvo causa justificada para no asistir.
- De aprobarse la reforma, los **requisitos para ser Procurador Auxiliar** cambiarían haciéndose más estrictos, dado que actualmente sólo se requiere haber por lo menos terminado los estudios correspondientes al tercer año o sexto semestre de la licenciatura en derecho, y la propuesta establece que se requerirá **tener título de licenciado o abogado en derecho y haber obtenido la patente.**

- Se establecen como **impedimentos del personal jurídico de la Procuraduría**: actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos laborales particulares.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p align="center">CAPITULO IV</p> <p align="center">Del servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento</p>	<p align="center">Capítulo IV</p> <p align="center">Del Servicio Nacional de Empleo</p>
<p>Artículo 537.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,</p> <p>IV. ...</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. ...</p> <p>a) a 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. ...</p> <p>a) 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</p>	<p>Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Organizar, promover y supervisar políticas, técnicas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;</p> <p>IV. ...</p> <p>V. Vincular la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo; y</p> <p>VI. Coordinar 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) 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) 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>extranjero; e) ... f) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia. III. ... a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; b) Estudiar y, en su caso, sugerir, la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités; c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda; d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido; e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten; f) a g) ... h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre 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; i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y</p>	<p>III. ... a) Se deroga. b) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Productividad y Capacitación 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; 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 Productividad y Capacitación que corresponda; 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; e) Se deroga. f) a g) ... h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre 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 i) En general, realizar todas las que las leyes y los reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia. IV. ... a) a b) ... 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. VI. En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes: a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para</p>
---	--

<p>Previsión Social en esta materia. IV. ... a) a b) ...</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 Educación Pública; de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>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.</p>	<p>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>Por el sector público, participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Economía y de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Los representantes de las organizaciones obreras y de los patrones serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---	--

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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> <p>Artículo 539-F.- Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.</p> <p>...</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 en la materia.</p> <p>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> <p>Artículo 539-F. Las autorizaciones y registro para el funcionamiento de las agencias de colocación de trabajadores se otorgarán conforme a lo que disponga el Reglamento respectivo. En todo caso el servicio que proporcionen dichas agencias deberá ser gratuito para los trabajadores.</p>
---	---

Datos Relevantes.

- Cambia la denominación de:
 - El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por el de **Servicio Nacional del Empleo.**
- Se incorporan nuevos objetivos para el Servicio Nacional del Empleo, tales como: **vincular la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo y coordinar el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.**
- **Elimina** a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- **Se otorgan nuevas actividades** a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social:
 - **Podrá** autorizar y registrar para impartir **formación**, capacitación y adiestramiento a trabajadores, **a los organismos especializados e instructores independientes.**
 - **Se deroga** la facultad de aprobar, modificar o rechazar los **planes y programas de capacitación y adiestramiento presentados por los patrones.**
 - Relacionada con la vinculación de la formación laboral y profesional, **propondrá e instrumentará mecanismos para vincular dicha formación con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo nacional y regional así como con las que presenten índices superiores de demanda.**
 - **Respecto** al régimen de normalización y certificación de competencia laboral **se pretende que sea aplicable a toda la República.**
- Al **Consejo Consultivo** se propone denominarle **Consejo Consultivo del Servicio Nacional del Empleo**, y con relación a su integración ésta se adecua debido a los cambios de estructura en las administraciones públicas, así que respecto a los representantes del sector público se prevé que se integre con:

Representantes Texto vigente	Representantes Texto propuesto
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social	- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Secretaría de Educación Pública	- Secretaría de Educación Pública
- Secretaría de Comercio y Fomento Industrial	- Secretaría de Economía
- Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal	- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- Instituto Mexicano del Seguro Social	- Instituto Mexicano del Seguro Social

- Se prevé que puedan **participar** en el **Consejo Consultivo del Servicio Nacional del Empleo**, con voz pero sin voto a invitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **5 personas que por ser especialistas puedan hacer aportaciones en la materia.** Asimismo se contempla que en el caso de los Consejos Consultivos estatales

y el del Distrito Federal, participen 3 personas bajo las mismas circunstancias y condiciones pero a invitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa de que se trate o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

- **Se eliminan las agencias de colocación con fines lucrativos.**
- Se establece que **las agencias de colocación proporcionen sus servicios de manera gratuita** para los trabajadores.
- **Las autorizaciones y registro** para el funcionamiento de agencias de colocación **se otorgarán de conformidad con el Reglamento** respectivo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO V	
Inspección del trabajo	
<p>Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>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:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Haber terminado la educación secundaria;</p> <p>III. a VI. ...</p>	<p>Artículo 541. ...</p> <p>I. a V. ...</p> <p>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.</p> <p>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. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Haber terminado el bachillerato o sus equivalentes;</p> <p>III. a VI. ...</p>

<p>Artículo 549.- En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes: I. a II. ... III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión.</p>	<p>Artículo 549. ... I. a II. ... III. Cuando a juicio del director general la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal para su decisión.</p>
--	--

Datos Relevantes.

- Se establece como una nueva atribución y deber de los Inspectores de Trabajo, **ordenar** –previa consulta de la Dirección General de la Inspección 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** y de obtener la autorización **decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas** estableciendo lo que procede al respecto.
- La ley en vigor **requiere para ser Inspector de Trabajo** en cuanto a nivel escolar haber terminado la secundaria, la iniciativa propone elevar ese nivel requiriendo **haber terminado el bachillerato o sus equivalentes**.

<p>TEXTO VIGENTE</p>
<p>(El siguiente Capítulo se DEROGA) CAPITULO X Juntas federales de conciliación</p>
<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. 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. 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. Artículo 594.- Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.</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.

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.

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.

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.

Artículo 599.- No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Federales de Conciliación:

- I. En las Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas; y
- II. En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

Artículo 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- 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. 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;
- 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;
- 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;
- 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
- 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;
- VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.

Datos Relevantes.

- **Se eliminan las Juntas Federales de Conciliación**, argumentándose que en la actualidad prácticamente no existen y en todas las localidades lo que funcionan son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

TEXTO VIGENTE
<p>(El siguiente Capítulo se DEROGA) CAPITULO 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>

Datos Relevantes.

- Se eliminan las **Juntas Locales de Conciliación**, argumentándose al igual que con las Juntas Federales que, en la actualidad prácticamente no existen y en todas las localidades lo que funcionan son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>CAPITULO XII 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</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. 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 un secretario general de acuerdos y, de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgue conveniente, de conformidad</p>

<p>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 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>...</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. Competencia; II. Nulidad de actuaciones; III. Substitución de patrón;</p>	<p>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 su 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 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>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</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</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 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 613.- El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.</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</p>	<p>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. Competencia;</p> <p>II. Personalidad;</p> <p>III. Nulidad de actuaciones;</p> <p>IV. Substitución de patrón;</p> <p>V. En los casos del artículo 772 de esta ley; y</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 pertenecer al estado eclesiástico; 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 613. El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el secretario general de Acuerdos y, en su defecto, por el secretario general de mayor antigüedad.</p> <p>Artículo 614. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las</p>
--	---

<p>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 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. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;</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. ...</p> <p>IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;</p> <p>V. a VI. ...</p> <p>Artículo 617.- El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. a VI. ...</p>	<p>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, 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. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que sean de su competencia y que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;</p> <p>II. Se deroga.</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto contra las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;</p> <p>V. 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 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>I. ...</p> <p>II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Las demás que les confieran las leyes.</p> <p>Artículo 619.- Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. Actuar como Secretarios del Pleno;</p> <p>II. Cuidar de los archivos de la Junta; y</p> <p>III. ...</p> <p>Artículo 620.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:</p> <p>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;</p> <p>II. ...</p> <p>a) ...</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>b) a d) ...</p> <p>III. Para la audiencia de discusión y votación del</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. ...</p> <p>II. Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo; y</p> <p>IX. Las demás que les confieran las leyes.</p> <p>Artículo 619. ...</p> <p>I. Coordinar la integración y manejo de los archivos de la Junta que les competan;</p> <p>II. Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia; y</p> <p>III.</p> <p>Artículo 620. ...</p> <p>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;</p> <p>II. ...</p> <p>a) ...</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>b) a d) ...</p> <p>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</p>
--	--

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

Datos Relevantes.

- Actualmente sólo se señala que la Junta contará con uno o varios secretarios generales. La propuesta prevé la integración de un **Secretario general de acuerdos y otros secretarios generales y auxiliares** según sea conveniente. Asimismo se determinan las funciones que realizará el Secretario general de acuerdos.
- Nuevamente se hace hincapié en el **servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales**, para la designación y separación del personal jurídico de las Juntas.
- Se determina una nueva competencia para que el Presidente de la Junta intervenga personalmente en la votación de las resoluciones que tengan que ver con **Personalidad**.
- Se incorpora como requisito para ser Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tener título legalmente expedido de **abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; tener experiencia en la materia, gozar de buena reputación y no haber sido sancionado con pena privativa de libertad.**
- Derivado de la instauración del Servicio profesional de carrera se otorga a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la facultad para expedir los reglamentos en esta materia.
- El quórum para que sesione el Pleno de las Juntas Especiales se cambia de las dos terceras partes **a la mayoría** especificándose que será **de los representantes de los trabajadores y de los patrones.**

- Se propone como criterio de resolución de las Juntas Especiales en el **Distrito Federal**, dar intervención en las sesiones de las Juntas Especiales como invitados a los **representantes de los trabajadores y patrones y los Presidentes de las Juntas Especiales radicadas fuera del Distrito Federal y formular sus propuestas por escrito, para incluirlas en el orden del día que corresponda.**
- Se otorgan nuevas facultades al Presidente de la Junta Federal tales como: **Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos, y Someter al Pleno los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.**
- Se incorpora dentro de las obligaciones y facultades de los Presidentes de las Juntas Especiales: **cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo.**
- Actualmente para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales en el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. La propuesta prevé que se requiera de **la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente, además señala que en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO XIII Juntas locales de conciliación y arbitraje	
<p>Artículo 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p>Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas y en el Distrito Federal. Les corresponden el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p>
<p>Artículo 622.- El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</p>	<p>Artículo 622. El gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</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</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. La integración y el funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en</p>

<p>Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento 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>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 Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.</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.

- Se determina la integración del Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje señalando que será con **el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.**
- Respecto a la remuneración del Presidente de la Junta del Distrito Federal la disposición en vigor prevé que éste perciba los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia. La propuesta prevé que 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.**

TITULO DOCE

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 del Departamento 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:</p> <p>I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. Haber terminado el tercer año o el sexto</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. El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de las entidades federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente, determinarán el número de personas que serán asignadas a cada Junta Especial.</p> <p>Artículo 626. Los actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicanos, mayores 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. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</p> <p>IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p>

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.

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.

Artículo 628.- Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;

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;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y

V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

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

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 **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 pertenecer al estado eclesiástico; y

V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

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.

Artículo 627-B. Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;

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;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y

V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

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.

Artículo 628. ...

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de **abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;**

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;

IV. ...

V. **Gozar de buena reputación** y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

Artículo 630.- Los Presidentes de las Juntas Especiales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.

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.

Artículo 632.- Los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.

Artículo 633.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 634.- Los nombramientos de los Presidentes de las Juntas Especiales podrán ser confirmados una o más veces.

Artículo 637.- En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado, e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios y Auxiliares; y

II. Cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes,

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.**

Artículo 630. Los Presidentes de las Juntas Especiales **y los secretarios auxiliares**, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.

Artículo 631. Las percepciones de los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones **presupuestales** aplicables.

Artículo 632. El personal jurídico de las Juntas no podrá actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo.

Artículo 633. Los Presidentes de las Juntas Especiales, serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el gobernador del estado o por el Jefe **de Gobierno** del Distrito Federal, **en sus respectivas jurisdicciones.**

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.

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.**

Artículo 637. ...

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

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.

Artículo 641-A. Son faltas especiales de los funcionarios conciliadores:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;

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;

III. No atender a las partes oportunamente y con la debida consideración;

IV. Retardar la conciliación de un negocio injustificadamente;

después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente.

Artículo 642.- Son faltas especiales de los Auxiliares:

I. a III. ...

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.

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;

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.

V. Las demás que establezcan las leyes

Artículo 644.- Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

I. Violar la prohibición del artículo 632;

II. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir

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.

Artículo 642. ...

I. a III. ...

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.

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 la Junta; y

VI. Las demás que establezcan las leyes.

Artículo 644. Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, **funcionarios conciliadores**, auxiliares, **secretarios generales**, **secretarios auxiliares** y Presidentes de las Juntas Especiales:

I. Violar la prohibición del artículo 632 **de esta ley;**

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>reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo; III. a IV. ... Artículo 645.- Son causas especiales de destitución: I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; II. De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen; III. De los Auxiliares: a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos. b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto. c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y IV. De los Presidentes de las Juntas Especiales: a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior. b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta. c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos. 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>III. a IV. ... Artículo 645. Son causas especiales de destitución: I. De los actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; II. De los funcionarios conciliadores: 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. b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley; III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen; IV. De los auxiliares: a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos. b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto. c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y V. De los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales: a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior. b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta. c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos. d) Los casos señalados en el artículo 643, fracción V de esta ley. 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.

- Se crea la figura de los **funcionarios conciliadores** con el objeto de que durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo las Juntas intenten resolver los conflictos mediante la conciliación, con relación a éstos se prevé los requisitos que se deberán satisfacer para obtener el cargo, las funciones que deberán desempeñar; las faltas generales y especiales en las cuales pueden incurrir.

- Se define que cómo se prestará el **servicio público de conciliación el cual será a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.**
- Se incorporan como requisitos para ser actuario: **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 y contar con buena reputación.** Estos mismos requisitos se solicitará para ser auxiliares, secretarios generales y secretarios auxiliares.
- Se establecen como impedimentos del personal jurídico **actuar como apoderado, asesor o abogado patrono** en asuntos de trabajo.
- Actualmente se prevé que los nombramientos de los Presidentes de las Juntas Especiales, pueden ser confirmados una o más veces. Con relación a ello la propuesta determina que la facultad de **confirmar o de determinar la no confirmación en el cargo será ejercida de manera discrecional** por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el gobernador del estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal en sus respectivas jurisdicciones.
- Se incorporan **nuevos supuestos de faltas especiales** en las que pueden incurrir los **auxiliares; los Presidentes de las Juntas Especiales.**
- Se incorpora como **causas generales de destitución** de los actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios generales, secretarios auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales: **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.**

FUENTES DE INFORMACION

- Texto Vigente de la Ley Federal del Trabajo

Dirección en Internet:

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

- Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, suscrita por diputados integrantes del Grupo Parlamentario del PAN.

Gaceta Parlamentaria, año XIII, número 2971, jueves 18 de marzo de 2010

Dirección en Internet:

<http://gaceta.diputados.gob.mx/>



COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

Dip. Aarón Irizar López
Presidente

Dip. Carlos Torres Piña
Secretario

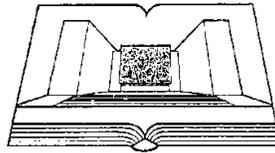
Dip. Ricardo Sánchez Gálvez
Integrante

SECRETARÍA GENERAL

Dr. Guillermo Javier Haro Bélchez
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Emilio Suárez Licona
Secretario



CENTRO DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Francisco Luna Kan
Director General

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Jorge González Chávez
Director

SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICA INTERIOR

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria
Subdirectora

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

C. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación