

Centro de Documentación,
Información y Análisis

“LEY FEDERAL DEL TRABAJO”
Análisis de las Iniciativas presentadas en los dos
primeros Años de Ejercicio de la LX Legislatura.

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

Lic. Sandra Valdés Robledo
Asistente de Investigador

Agosto, 2008

Av. Congreso de la Unión Núm. 66; Col. El Parque; México, DF; C.P. 15969
Tel: 5036-0000 Ext. 67033, 67036 y 67026
e-mail: claudia.gamboa@congreso.gob.mx

**“LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Análisis de las Iniciativas presentadas en los dos primeros Años de
Ejercicio de la LX Legislatura”.**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.	2
RESUMEN EJECUTIVO.	3
INICIATIVAS PRESENTADAS EN LA LX (EN SUS DOS PRIMEROS AÑOS DE EJERCICIO) PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	4
LISTA DE INICIATIVAS PRESENTADAS E INFORMACIÓN GENERAL.	4
CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y TEXTO DE LAS INICIATIVAS PRESENTADAS.	10
DATOS RELEVANTES.	96
FUENTES DE INFORMACIÓN.	113

INTRODUCCIÓN

La materia laboral, es uno de los temas importantes que han entrado al estudio, dentro del contexto de la *Reforma del Estado*, la cuestión radica en ubicar el rumbo que habrán de tomar dichas reformas, ya que por el contenido diverso de las mismas, resulta óptimo llegar a acuerdos concretos sobre temas y propuestas en común, en aras de avanzar en la tarea legislativa en la materia laboral, específicamente a través de las reformas que se proponen a la Ley Federal del Trabajo vigente.

Cualquiera que sea el rumbo que tome el debate parlamentario, se considera pertinente conocer las diversas posturas en el tema, ya que junto con otras áreas, marcarán la política laboral que se habrá de seguir en los próximos años, colaborando con ello, por una parte al desarrollo económico del país, sin dejar a un lado los derechos adquiridos de los trabajadores en general.

Es así que las 66 iniciativas que se analizan en este trabajo muestran las distintas opciones que se han presentado de manera formal ante la Cámara de Diputados en lo que va de esta LX Legislatura, siendo éstas el reflejo de la pluralidad que existe actualmente en esta cámara baja del Congreso de la Unión.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo contiene un análisis comparativo del texto vigente y el texto propuesto de las distintas iniciativas en materia laboral, presentadas durante los dos primeros años de ejercicio de la LX Legislatura de la Cámara de Diputados.

Estas propuestas provienen de los diversos Grupos Parlamentarios que la conforman, se destaca que han sido presentadas un total de 66 iniciativas encaminadas a reformar la Ley Federal del Trabajo en diferentes materias.

El abanico de temas en las que se pueden agrupar las distintas propuestas es muy amplio, siendo a grandes rasgos los siguientes:

- **Reparto de Utilidades.**
- **Capacitación:** Capacitación y empleo a jóvenes y estímulos fiscales para sus empleadores.
- **Maternidad:** Compatibilidad de horas laborables
- **No discriminación.**
- **Trabajos Especiales:** Trabajadores informales, Establecimientos familiares (Talleres), Trabajo del campo, Trabajadores sexuales, Trabajo de aprendizaje, Deportistas profesionales, Trabajadores domésticos, Trabajadores discapacitados, Trabajadores de las plataformas petroleras y Trabajadores migrantes.
- **Salario:** Pago en efectivo, Mínimo y Descuento a salario.
- **Trabajo de menores.**
- **Sindicatos.**
- **Hostigamientos:** Sexual, Laboral (acoso psicológico).
- **Establecimiento de disposiciones que vayan en detrimento de los derechos de los trabajadores:**
- **Descansos obligatorios.**
- **Sanciones pecuniarias.**
- **Moral y buenas costumbres.**
- **Enfermedades de trabajo.**
- **Mínima reforma integral.**
- **Huelga.**
- **Obligaciones de patrones.**
- **Indemnización por causa de muerte.**
- **Contratación de trabajadores por terceros:** Empresas intermediarias y Subcontratación.
- **Proceso Laboral:** Proceso laboral expedito, Prescripción de acciones, Creación de la “acción por despido injustificado”.

Cabe señalar que los puntos anteriores son los que predominan en las iniciativas que se analizan, aunque pueden abarcar algún otro rubro.

INICIATIVAS PRESENTADAS EN LA LX LEGISLATURA (EN SUS DOS PRIMEROS AÑOS DE EJERCICIO) PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LISTA DE INICIATIVAS PRESENTADAS E INFORMACIÓN GENERAL DE LAS MISMAS:

No. de Inc.	Fecha de Publicación en Gaceta Parlamentaria:	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentada por:	Estado de la iniciativa
1	Número 2102-I, viernes 29 de septiembre de 2006.	Que reforma el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Rodolfo Solís Parga, PT	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
2	Número 2119, martes 24 de octubre de 2006.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Carlos Sánchez Barrios, PRD	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Presupuesto y Cuenta Pública
3	Número 2129-I, jueves 9 de noviembre de 2006.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las leyes Federal del Trabajo, del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.	Dip. David Mendoza Arellano, PRD	Dictaminada en sentido negativo el miércoles 12 de septiembre de 2007, se considera asunto totalmente concluido.
4	Número 2145-I, martes 5 de diciembre de 2006.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Francisco Antonio Fraile García, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
5	Número 2152, jueves 14 de diciembre de 2006.	Que adiciona diversas disposiciones a las leyes del Impuesto sobre la Renta, y Federal del Trabajo.	Sen. Francisco Agundis Arias, PVEM	Turnada a la Comisión de Hacienda y Crédito Público
6	Número 2189-II, jueves 8 de febrero de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Jericó Abramo Masso, PRI	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
7	Número 2194-I, jueves 15 de febrero de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Instituciones de Crédito, y de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Juan N. Guerra Ochoa, PRD	Turnada a las Comisiones Unidas de Hacienda y Crédito Público y de Trabajo y Previsión Social
8	Número 2202-I, martes 27 de febrero de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. José Antonio Arévalo González, PVEM	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social.

9	Número 2207-I, martes 6 de marzo de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.	Dip. Neftalí Garzón Contreras, PRD	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social.
10	Número 2209-I, jueves 8 de marzo de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Beatriz Eugenia García Reyes, PAN	Turnada a la Cámara de Senadores para los efectos constitucionales.
11	Número 2209-I, jueves 8 de marzo de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. María Victoria Gutiérrez Lagunes, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
12	Número 2209-I, jueves 8 de marzo de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Beatriz Collado Lara, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
13	Número 2207-I, martes 6 de marzo de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, y del Código Civil Federal.	Dip. Juana Leticia Herrera Ale, PRI.	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, de Seguridad Social y de Justicia.
14	Número 2212-I, martes 13 de marzo de 2007.	Que reforma los artículos 351 y 352 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Francisco Antonio Fraile García, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
15	Número 2212-I, martes 13 de marzo de 2007.	Que reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. José Antonio Almazán González, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
16	Número 2218-III, jueves 22 de marzo de 2007.	Que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Carlos Sánchez Barrios, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
17	Número 2221-I, martes 27 de marzo de 2007.	Que reforma los artículos 373 y 377 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Juan de Dios Castro Muñoz, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
18	Número 2223-I, jueves 29 de marzo de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.	Dip. Juan Francisco Rivera Bedoya, PRI; y suscrita por diputados de diversos grupos parlamentarios	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Trabajo y Previsión Social, y de Seguridad Social.
19	Número 2229-I, martes 10 de abril de 2007.	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Jorge Quintero Bello y Dip. Francisco Javier Plascencia Alonso, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
20	Número 2234-IV, martes	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la	Dip. Mayra Gisela	Turnada a la Comisión de

	17 de abril de 2007.	Ley Federal del Trabajo.	Peñuelas Acuña, PRI.	Trabajo y Previsión Social
21	Número 2234-IV, martes 17 de abril de 2007.	Que reforma el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Guadalupe S. Flores Salazar, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con opinión de la Comisión de Equidad y Género
22	Número 2234-V, martes 17 de abril de 2007.	Que reforma el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo.	Diputados Mario Salazar Madera, Miguel Angel Monraz Ibarra y Omar Antonio Borboa Becerra, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
23	Número 2236-IV, jueves 19 de abril de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y del Código Penal Federal.	Dip. Salvador Barajas del Toro, PRI.	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Justicia
24	Número 2239-V, martes 24 de abril de 2007.	Que adiciona un Capítulo XIII-A al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. José Alfonso Suárez del Real y Aguilera, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
25	Número 2241-VII, jueves 26 de abril de 2007.	Que reforma los artículos 3o. y 133 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Francisco Javier Paredes Rodríguez, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
26	Número 2241-VII, jueves 26 de abril de 2007.	Que reforma los artículos 47, 134 y 720 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Humberto Dávila Esquivel, Nueva Alianza	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
27	Número 2301, viernes 20 de julio de 2007.	Que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. José Antonio Almazán González, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
28	Número 2332-I, lunes 3 de septiembre de 2007.	Que reforman y adicionan diversas disposiciones de las Leyes del Impuesto sobre la Renta, y Federal del Trabajo.	Sen. Francisco Agundis Arias, PVEM	Turnada a la Comisiones Unidas de Hacienda y Crédito Público y de Trabajo y Previsión Social
29	Número 2335-I, jueves 6 de septiembre de 2007.	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.	Dip. Juan Carlos Velasco Pérez, PRI	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Trabajo y Previsión Social y de Régimen, Reglamentos y Prácticas Parlamentarias
30	Número 2335-I, jueves 6 de septiembre de 2007.	Que reforma los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Juan Carlos Velasco Pérez, PRI	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social

31	Número 2338-IV, martes 11 de septiembre de 2007.	Que reforma el artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Francisco Sánchez Ramos, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
32	Número 2345, jueves 20 de septiembre de 2007.	Que adiciona una fracción V al artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.	Congreso de Jalisco	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
33	Número 2350, jueves 27 de septiembre de 2007.	Que adiciona un segundo párrafo a la fracción X del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.	Congreso de Tamaulipas	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
34	Número 2343-I, martes 18 de septiembre de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.	Dip. Martha Hilda González Calderón, PRI	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, de Derechos Humanos y de Atención a Grupos Vulnerables, con opinión de la Comisión Especial sobre no discriminación, nuevos sujetos y nuevos derechos
35	Número 2355-III, jueves 4 de octubre de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Víctor Aguirre Alcaide, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
36	Número 2355-III, jueves 4 de octubre de 2007.	Que adiciona un artículo 13 Bis y reforma el 16 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Mario Salazar Madera, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
37	Número 2360-III, jueves 11 de octubre de 2007.	Que reforma el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Efraín Morales Sánchez, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
38	Número 2373-I, martes 30 de octubre de 2007.	Que reforma los artículos 90 y 94 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Arnulfo Elías Cordero Alfonzo, PRI.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
39	Número 2377-II, martes 6 de noviembre de 2007	Que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.	Dip. José Antonio Arévalo González, PVEM.	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Trabajo y Previsión Social y de Atención a Grupos Vulnerables
40	Número 2377-II, martes 6 de noviembre de 2007.	Que reforma los artículos 3, 7, 56, 133 y 391 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Silvia Emilia Degante Romero, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
41	Número 2377-II, martes 6 de noviembre de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Carlos Sánchez Barrios, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
42	Número 2373-I, martes 30 de octubre de 2007.	Que reforma el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Juan Carlos Velasco Pérez, PRI	Turnada a la Cámara de Senadores para los efectos constitucionales

43	Número 2379-I, jueves 8 de noviembre de 2007.	Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Francisco Antonio Fraile García, PAN	Turnada a la Cámara de Senadores para los efectos constitucionales.
44	Número 2379-I, jueves 8 de noviembre de 2007.	Que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Rosario Ignacia Ortiz Magallón, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
45	Número 2383-I, miércoles 14 de noviembre de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. María Eugenia Campos Galván, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
46	Número 2391-II, martes 27 de noviembre de 2007.	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federales del Trabajo, y de los Trabajadores al Servicio del Estado.	Dip. Joel Arellano Arellano, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
47	Número 2388-I, jueves 22 de noviembre de 2007.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federales del Trabajo; de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; y de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.	Dip. José Antonio Almazán González, PRD	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Presupuesto y Cuenta Pública.
48	Número 2396-I, martes 4 de diciembre de 2007.	Que adiciona un Capítulo VII Bis al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Sonia Nohelia Ibarra Franquez, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
49	Número 2396-I, martes 4 de diciembre de 2007.	Que adiciona un Capítulo XXI al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Sonia Nohelia Ibarra Franquez, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
50	Número 2396-I, martes 4 de diciembre de 2007.	Que reforma el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.	Diputados Carlos Alberto García González y Juan Manuel Sandoval Munguía, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
51	Número 2455-II, jueves 28 de febrero de 2008.	Que reforma la fracción V del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.	Humberto Dávila Esquivel, Nueva Alianza.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
52	Número 2463-II, martes 11 de marzo de 2008.	Que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Neftalí Garzón Contreras, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
53	Número 2458-II, martes 4 de marzo de 2008.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, y del Seguro Social.	Diputados Daniel Dehesa Mora y Pablo Trejo Pérez, PRD	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.
54	Numero 2470-II, martes 25 de marzo de 2008.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes General de Salud, del Seguro Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los	Dip. Elsa de Guadalupe Conde Rodríguez, Alternativa.	Turnada a las Comisiones Unidas de Salud, de Seguridad Social, de Trabajo

		Trabajadores del Estado, Federal del Trabajo, y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.		y Previsión Social y Defensa Nacional.
55	Número 2463-II, martes 11 de marzo de 2008.	Que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Ana María Ramírez Cerda, PVEM	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social.
56	Número 2477-II, jueves 3 de abril de 2008.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Elsa de Guadalupe Conde Rodríguez, Alternativa	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
57	Número 2458-II, martes 4 de marzo de 2008.	Que reforma el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. José Inés Palafox Núñez, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social
58	Número 2475-III, martes 1 de abril de 2008.	Que reforma los artículos 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 170 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Patricia Villanueva Abraján, PRI	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social
59	Número 2480-II, martes 8 de abril de 2008	Que reforma el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Rosa Elva Soriano Sánchez, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
60	Número 2485-II, martes 15 de abril de 2008	Que reforma los artículos 132 y 134 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Francisco Antonio Fraile García, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
61	Número 2490-II, martes 22 de abril de 2008.	Que reforma el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. José Martín López Cisneros, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
62	Número 2492-II, jueves 24 de abril de 2008.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Juan Carlos Velasco Pérez, PRI.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
63	Número 2495-VIII, martes 29 de abril de 2008.	Que reforma los artículos 59 y 170 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. María Soledad Limas Frescas, PAN	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
64	Número 2495-VIII, martes 29 de abril de 2008.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Ramón Félix Pacheco Llanes y Daniel Dehesa Mora, PRD	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
65	Número 2495-IX, martes 29 de abril de 2008	Que adiciona los artículos 3, 153-A, 153-E, 153-I y 994 de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Pablo Trejo Pérez, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
66	Número 2517, lunes 2 de junio de 2008.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. José Antonio Almazán González, PRD.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y TEXTO DE LAS INICIATIVAS PRESENTADAS EN LA LX LEGISLATURA (EN SUS DOS PRIMERO AÑOS DE EJERCICIO) PARA REFORMAR O ADICIONAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Reparto de Utilidades.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>Artículo 125.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;</p> <p>II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;</p> <p>III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y</p> <p>IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.</p>	<p>Artículo 125. ...</p> <p>En cada empresa que está obligada al reparto de utilidades, conforme se establece en esta ley, los trabajadores tendrán a cinco representantes en el consejo de administración de éstas, quienes serán integrantes del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, con el propósito de que se les entregue la información relativa a los estados financieros fiscales de cada mes y anualmente, para que puedan conocer y calcular el monto de las utilidades por repartir por el patrón para el año que corresponda. Dicha información deberá ser dada a conocer a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.</p> <p>Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;</p> <p>II. a IV. ...</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (5)
<p>Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:</p> <p>I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;</p>	<p>Artículo Segundo. Se adiciona un artículo 126 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 126 Bis. No quedarán exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:</p> <p>I. Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores,</p>

<p>II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;</p> <p>III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;</p> <p>IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;</p> <p>V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y</p> <p>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>por no tratarse de empresas de nueva creación.</p> <p>II. Las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del Impuesto sobre la Renta, en cuyo caso la participación de las utilidades a los trabajadores se hará con base en la declaración del ejercicio y no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica.</p> <p>III. Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan del 5 por ciento de sus ingresos totales, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos;</p> <p>IV. Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo se rigen por la Ley Federal de Trabajo, tendrán obligación de participar de utilidades a esos trabajadores de las utilidades que obtengan; y</p> <p>V. Las personas morales que lleven a cabo la contratación y administración de su planta laboral mediante la contratación de una empresa de servicios o alguna persona moral constituida para este fin, siempre que:</p> <p>a) La persona moral que otorga la prestación de servicios de contratación y administración de la planta laboral sea una subsidiaria de la persona moral que la contrata; o</p> <p>b) Los socios o alguno de los socios de la persona moral que contrata la prestación de servicios laborales tenga participación mayoritaria en la persona moral constituida para el otorgamiento de dichos servicios; o</p> <p>c) La persona moral que contrata la prestación de servicios para la contratación y administración de su planta laboral y la persona moral que otorga dichos servicios acumulen sus ingresos en una sola declaración para efectos del pago del Impuesto sobre la Renta.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (55)</p>
	<p>Segundo. Se reforma el párrafo primero del artículo 8o.; el párrafo primero del artículo 10; el</p>

<p>Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.</p> <p>...</p> <p>Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.</p> <p>...</p> <p>Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores</p> <p>Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.</p>	<p>artículo 13; el párrafo primero del artículo 15 y se adiciona una fracción III; el artículo 21; y, el párrafo segundo del artículo 120, todos de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Dicho trabajo puede realizarse directamente a un patrón o bien que reporte un beneficio económico o material a otro que se encuentra contractual, corporativamente o fiscalmente vinculado.</p> <p>...</p> <p>Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza u obtiene un beneficio económico o patrimonial por los servicios de uno o varios trabajadores, ya sea de forma directa o bien que le reporte un beneficio económico o material a otro que se encuentra contractual, corporativamente o fiscalmente vinculado.</p> <p>...</p> <p>Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En todo caso serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por todas las obligaciones contraídas con los trabajadores.</p> <p>Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que dispongan o no de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores;</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo; y,</p> <p>III. Tendrán derecho al reparto de utilidades conforme a lo previsto en la Constitución y el presente ordenamiento.</p> <p>Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe o quien</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 120.-.... Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.</p>	<p>se beneficie de forma directa ya de manera económica o material. Artículo 120. ... Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa las ventas, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Para el caso de partes relacionadas, será tomada como base para el monto de las utilidades o ventas, según sea más benéfico para el trabajador, la de aquella que reporte mayor beneficio para los trabajadores.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Capacitación.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (2)
<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, 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. 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 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en</p>	<p>Artículo Único. Se reforman los artículos 7o., primer párrafo, y el 154, primer párrafo; y se adicionan los artículos 3o., con un párrafo cuarto, el 132, con una fracción XXIX, y el 154, con un párrafo segundo, recorriéndose los siguientes párrafos, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 3o. Las autoridades laborales competentes deberán aplicar programas para impulsar la capacitación y empleo de los jóvenes; las autoridades fiscales, por su parte, deberán operar estímulos fiscales a este mismo efecto. En el Presupuesto de Egresos de la Federación se establecerán las asignaciones presupuestales para el cumplimiento de los programas y estímulos antes señalados. El monto anual que destine la Cámara de Diputados no podrá ser menor, en términos reales, al asignado en ejercicios previos. Dicho monto será independiente de cualquier otro fondo o programa federal, y no podrá destinarse a fines distintos.</p> <p>Artículo 7o. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá otorgar empleos, a fin de garantizar, que al menos un noventa por ciento de trabajadores de su plantilla laboral la integren trabajadores mexicanos y una quinta parte jóvenes de hasta treinta años de edad. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no</p>

<p>la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XXVIII. ...</p> <p>Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p>	<p>exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a XXVIII. XXIX. Emplear y capacitar a jóvenes en el porcentaje que establece el artículo 7 de la presente ley. 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 y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. En los casos de personas de treinta años y más, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo el sostén económico de una familia. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

19.- DATOS DE LA INICIATIVA

Fecha: 04/11/2007

Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por los diputados Jorge Quintero Bello y Francisco Javier Plascencia Alonso, PAN.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 2229-I, martes 10 de abril de 2007. (560)

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (19)</p>
<p>Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o</p>	<p>Artículo Único. Se reforman los artículos 153 A, 153 B, 153 F, III párrafo del 153 H, 153 I, 153 K, 153 N, 153 Q, 153 S, 153 U y 153 V; se adiciona un artículo 153 F Bis; y se derogan los artículos 153 C, 153 J, 153 L, 153 O, 153 P, 153 R 153 W, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: 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</p>

<p>sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Artículo 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan 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.</p> <p>Artículo 153-C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;</p> <p>II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;</p> <p>III. Prevenir riesgos de trabajo;</p> <p>IV. Incrementar la productividad; y,</p> <p>V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.</p> <p>Artículo 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:</p> <p>I. y II. ...</p> <p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.</p> <p>Artículo 153-I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de</p>	<p>programas formulados, de común acuerdo, por patrón y el sindicato o sus trabajadores.</p> <p>Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.</p> <p>Artículo 153-C. Se deroga.</p> <p>Artículo 153-F. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo o facilidades que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.</p> <p>Artículo 153-F-Bis. El adiestramiento tendrá por objeto</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar nuevas tecnologías en sus actividades;</p> <p>II. Prevenir riesgos de trabajo;</p> <p>III. Incrementar la productividad; y</p> <p>IV. En general, mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.</p> <p>Artículo 153-H. ...</p> <p>I. y II. ...</p> <p>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.</p> <p>Artículo 153-I. En las empresas que tengan más de 20 trabajadores</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.</p> <p>Estos Comités tendrán facultades para:</p> <p>I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;</p> <p>II. ...</p> <p>III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;</p> <p>IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;</p> <p>V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,</p>	<p>se constituirán comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, y serán las encargadas de vigilar, instaurar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento, así como de proponer los cambios necesarios, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de los patrones. Estas comisiones podrán proponer las medidas acordadas por los comités sectoriales establecidos en el artículo 153-K con el propósito de impulsar la capacitación, elevar la productividad y garantizar el reparto equitativo de sus beneficios.</p> <p>Artículo 153-J. Se deroga.</p> <p>Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocará a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para que constituyan comités nacionales de productividad, capacitación y adiestramiento de esas ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia secretaría.</p> <p>Estos comités tendrán facultades en las respectivas ramas de industria o actividades para</p> <p>I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa;</p> <p>II. ...</p> <p>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;</p> <p>IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>VI. ...</p> <p>Artículo 153-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.</p> <p>Artículo 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.</p> <p>Artículo 153-O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.</p> <p>Artículo 153-P.- El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:</p> <p>I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;</p> <p>II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y</p> <p>III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.</p> <p>El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley. En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.</p> <p>Artículo 153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:</p>	<p>VI. ...</p> <p>Artículo 153-L. Se deroga.</p> <p>Artículo 153-N. Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados, así como las constancias que acreditan la capacitación y adiestramiento expedidas a los trabajadores.</p> <p>Artículo 153-O. Se deroga.</p> <p>Artículo 153-P. Se deroga.</p> <p>Artículo 153-Q. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento deberán cumplir los requisitos siguientes:</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<p>examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto. Artículo 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.</p>	<p>Artículo 153-W. Se deroga.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

Maternidad:

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (4)</p>
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>Artículo 168.- (Se deroga).</p>	<p>Artículo Primero. Se adiciona el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue: Artículo Segundo.- Se incorpora un artículo 168-Bis a la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue: Artículo 59. Con base en el total de horas laborables a la semana y sin que excedan los máximos legales, el trabajador que tenga a su cargo hijos menores de 12 años, podrá convenir con el patrón un horario de trabajo compatible con el horario escolar de éstos, siempre que las condiciones laborales así lo permitan. En el acuerdo entre el patrón y el trabajador se hará constar el vínculo familiar y el horario escolar de los menores.</p> <p>Artículo 168 Bis. Las madres trabajadoras, que tengan a su cargo hijos menores de 12 años de edad, tendrán preferencia para laborar en un horario compatible con el horario escolar de éstos, en los términos del artículo 59 de esta ley.</p>

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (10)</p>
	<p>Artículo Único. Se reforman los artículos 59 y 81, la fracción V del artículo 110, el Título V, Capítulo I y II, los artículos 165, 166 y 995; y se adicionan las fracciones III a X del</p>

<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.</p> <p>Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: I. a IV. ... V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y VI. y VII. ...</p> <p>Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p> <p>Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</p>	<p>artículo 170, y los artículos 170-A y 170-B de la Ley Federal de Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 59. ... Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, especialmente, cuando la trabajadora o el trabajador tengan a su cargo el cuidado y la crianza de un hijo en edad preescolar.</p> <p>Artículo 81. ... Cualquier modificación respecto al periodo vacacional deberá ser acordada entre el trabajador y el patrón, dando prioridad a las madres o padres trabajadores que tengan a su cargo el cuidado exclusivo de hijas e hijos menores de edad para que dichos periodos vacacionales coincidan con las vacaciones escolares.</p> <p>Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes: I. a IV. ... V. Pago de pensiones alimenticias a favor del cónyuge, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; VI. y VII. ...</p> <p>Título V Normas de Trabajo para la Equidad en las Responsabilidades Familiares Capítulo I Protección de las Responsabilidades Familiares</p> <p>Artículo 165. Las modalidades que se consigna en este capítulo tienen como propósito fundamental, proteger las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores en igualdad de derechos, obligaciones, trato y oportunidades.</p> <p>Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores exhaustivas, insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias. El patrón estará obligado a asignarle labores diferentes compatibles con su estado físico y capacidad, en el mismo nivel de</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a II. ...</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se</p>	<p>puesto y categoría. Capítulo II Derechos de las Trabajadoras y Trabajadores Respecto a sus Responsabilidades Familiares Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a II. ... III. En los casos de parto múltiple disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y ocho semanas posteriores al mismo; IV. En los casos de aborto disfrutarán de una semana de descanso; V. En los casos de adopción disfrutarán de seis semanas posteriores al día en que reciban en adopción a un infante menor de seis meses, contadas a partir de que cause estado la sentencia de adopción. Si el adoptado es mayor de seis meses, el periodo será de dos semanas; VI. Los descansos aludidos en las fracciones II a V se computarán en su antigüedad y durante los mismos se percibirá el salario íntegro, sin que pueda verse afectado ningún otro derecho o condición laboral; VII. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico que cuide de su embarazo y según convenga a sus intereses familiares, ella podrá: a) Transferir hasta dos de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. Si por causa de un parto anticipado la madre trabajadora dejare de disfrutar de su periodo de descanso preparto, podrá transferirlo al periodo posparto; b) Permitir que sea el padre de su hijo, esposo o concubino, en lugar de ella, quien disponga de hasta dos de las semanas posteriores al parto a las que tuviera derecho para abocarse a la crianza del niño; y c) Permitir que sea su esposo o concubino, en lugar de ella, quien disponga del periodo de descanso otorgado para el cuidado de su hijo en caso de adopción, de acuerdo con lo establecido en la fracción V. Las opciones establecidas en los incisos a) y b) deberán ser notificadas por la madre trabajadora tanto a su patrón como al de su esposo o concubino cuando menos catorce días antes de poder hacerse efectivas; VIII. Los periodos de descanso a que se refieren las fracciones II y</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</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. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>III se prorrogarán por todo el tiempo necesario en el caso de que las madres trabajadoras se encuentren imposibilitadas para laborar a causa del embarazo o parto, conservando el derecho de regresar al trabajo hasta un año después de este último. Estas prórrogas se computarán en su antigüedad y durante las mismas se percibirá el cincuenta por ciento del salario por un periodo no mayor de sesenta días, sin que pueda verse afectado ningún otro derecho o condición laboral;</p> <p>IX. Las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, que en todo caso se extenderá hasta los seis meses de edad de su hijo natural o adoptivo, podrán optar entre:</p> <p>a) Tener dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para estar con su hijo en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; o</p> <p>b) Reducir su jornada de trabajo una hora diaria para estar con su hijo; o</p> <p>c) Permitir que sea el padre de su hijo, esposo o concubino, quien, en lugar de ella, reduzca su jornada de trabajo una hora diaria para estar con el hijo. Esta opción deberá ser notificada por la madre trabajadora tanto a su patrón como el de su esposo o concubino, cuando menos cinco días antes de poder hacerla efectiva. Las reducciones de las jornadas aludidas en esta fracción no podrán afectar el salario ni cualquier otro derecho o condición laboral; y</p> <p>X. Regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.</p> <p>Artículo 170-A. Los padres trabajadores tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Disfrutar de tres días de descanso cuando la madre de su hijo, esposa o concubina, tenga un parto simple y de cinco días en caso de parto múltiple;</p> <p>II. Disfrutar dos días de descanso cuando la esposa o concubina tenga un aborto;</p> <p>III. Disfrutar de los descansos a los que la madre de su hijo, esposa o concubina tuviera derecho cuando ella expresamente se los conceda conforme a lo previsto en las fracciones VII y IX del artículo 170 de esta ley. Los descansos referidos en esta fracción se considerarán parte de la antigüedad, y durante ellos gozarán del salario íntegro, sin que pueda verse afectado en su perjuicio</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p>ningún otro derecho o condición laboral. Artículo 170-B. En cada familia, el padre o la madre, según el caso, tendrá derecho a los siguientes descansos conmutables a la antigüedad, con goce íntegro de salario y sin que pueda afectarse ningún otro derecho o condición laboral: I. Una semana cuando muera su esposo(a) o concubinario(a) y tengan hijos menores de doce años; y II. Hasta tres días cuando lo requiera por causa de fuerza mayor justificada y la custodia definitiva de un menor de tres años recaiga exclusivamente en él o en ella. Artículo 995. Al patrón que viole las normas de trabajo para la equidad en las responsabilidades familiares y los derechos de las trabajadoras y trabajadores respecto a sus responsabilidades familiares, así como el trabajo de los menores, se impondrá multa por el equivalente de 155 a 315 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (12)</p>
<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, 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. 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 Único. Se reforman los artículos 2, 3, 4, las fracciones III, V, XI y XIII del artículo 5, el artículo 56, la fracción XIV del artículo 132, la fracción I del artículo 133, el artículo 164, el artículo 170; y se adicionan el inciso c fracción I del artículo 4, las fracciones IX, X y XI del artículo 51, la fracción XXIX del artículo 132, las fracciones XII y XII del artículo 133, la fracción XI del artículo 135 y la fracción VIII al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir la equidad y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones; asimismo, sus disposiciones garantizarán la igualdad de oportunidades y de trato en la valoración y remuneración del trabajo, tanto en el empleo como en la ocupación.</p> <p>Artículo 3o. El trabajo es un derecho humano universal y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, 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. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, salvo las diferencias que la misma expresamente señala. No podrán establecerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones entre los trabajadores por</p>

<p>Artículo 4o.- ... I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) ... b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y</p> <p>II. ... a) y 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</p>	<p>motivo de raza, sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o económica, origen étnico, condiciones física, preferencias sexuales, estado civil, discapacidad, condiciones de salud, estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y trato en el trabajo.</p> <p>Cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto alterar, restringir, menoscabar o anular los preceptos de igualdad establecidos en los artículos 2o. y 3o. de esta ley será considerado discriminatorio y sancionado conforme a las disposiciones legales aplicables.</p> <p>No se considerarán conductas discriminatorias las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada o aquéllas destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como discapacidad, edad, estado de gestación, maternidad o responsabilidad familiar, se les reconozca el derecho de protección o asistencia social.</p> <p>Es de interés social promover el empleo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, la seguridad e higiene en el trabajo, la equidad de género, la eliminación de la discriminación en el trabajo, las políticas de igualdad de oportunidades y de trato, así como la participación de las mujeres en los diversos órganos que regula esta ley.</p> <p>Artículo 4o. ... I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: b) Cuando se niegue el derecho a ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, a las madres trabajadoras después de la licencia por maternidad o en general por las licencias parentales. c) Cuando se violen los derechos de las mujeres trabajadoras durante el periodo de gestación o durante las licencias de maternidad.</p> <p>II. ... a) y 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</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. y II. ... III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; IV. ... V. Un salario inferior al mínimo;</p> <p>VI. a X. ...;</p> <p>XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;</p> <p>XII. ... XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.</p> <p>...</p> <p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. a VII. ... 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>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</p>	<p>derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. y II. ... III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo o el estado de gestación de la trabajadora. IV. ... V. Un salario inferior al mínimo o un salario inferior con motivo de la maternidad. VI. a X. ... XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual valor o eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, género, estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares, discapacidad, etnia o nacionalidad; XII. ... XIII. Renuncia, despido o movilidad por parte de la trabajadora o trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo o por contraer matrimonio, solicitar muestras de orina para el examen de PIE, estar en estado de gestación o tener bajo cuidado a hijos menores de edad.</p> <p>...</p> <p>Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. a VII. ... VIII. Comprometer el patrón por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; IX. Incumplir las normas de protección de la maternidad estipuladas en el Título Quinto de esta ley, en las leyes de seguridad social y los reglamentos aplicables; X. Realizar el patrón en contra del trabajador, cualquier acto de discriminación en términos del segundo y tercer párrafos del artículo 3o. de esta ley; y XI. 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>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</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>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 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XIII. ... XIV.- ...</p> <p>XV. a XXVI. ... XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II. a XI.</p> <p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores: I. a X. ...</p> <p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p>	<p>puedan establecerse diferencias discriminatorias, cualesquiera que éstas sean, en términos del artículo 3o. de esta ley.</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a XIII. ... XIV. ... El acceso a las becas de capacitación deberá ser proporcional al número de hombres y mujeres contratados por el patrón; XV. a XXVI. ... XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en esta ley; y XXIX. Garantizar la accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento de las instalaciones de trabajo para el ejercicio de las actividades laborales de los trabajadores con discapacidad.</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por alguna razón de discriminación de las previstas en el artículo 3o. de esta ley. II. a XI...</p> <p>XII. Exigir a las trabajadoras el certificado de embarazo, o el compromiso de no embarazarse o renunciar en caso de estar embarazadas.</p> <p>XIII. Obligar a las trabajadoras por coacción o por cualquier otro medio, a renunciar cuando contraigan matrimonio, se embarquen o tengan a su cuidado hijos menores.</p> <p>Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores: I. a X. ... XI. Realizar cualquier práctica discriminatoria de las establecidas en el artículo 3o. de esta ley, hacia sus compañeros y patrones.</p> <p>Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres; por tal razón, se prohíbe toda discriminación laboral en su contra.</p> <p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a V. ... VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto;</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales; y VIII. A no rescindir la relación de trabajo durante la licencia de maternidad, ni en un periodo posterior a seis meses de la conclusión de la misma, salvo que, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se trate de un abuso de la trabajadora o existan causas verdaderamente graves que impidan el desarrollo eficiente del trabajo.</p>
--------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (13)</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XVIII.</p>	<p>Primero. Se adiciona una fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a XXVIII. ... XXIX. Proporcionar sin distinción de sexo 45 días de convivencia al trabajador que haya adoptado a un menor o incapaz, a fin de crear un vínculo familiar, gozando de su salario íntegro.</p>

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (18)</p>
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; III. ... 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; V. ... VI. ...</p>	<p>Ley Federal del Trabajo Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, o de la adopción de un menor de hasta 6 meses de edad, en este caso el termino será a partir de que el niño es entregado en custodia a su nueva familia; III. ... IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, sean estos por parto o adoptivos en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; en caso de incapacidad de la madre para poder alimentar al menor, o muerte de ésta, el derecho le será concedido al padre. Para el caso de madres adoptivas este derecho se hace valer a partir de que el menor le es dado en custodia. V. VI. ...</p>

<p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales y postadopción. ... VIII. En el supuesto de adopción de un menor de edad superior a la señalada en la fracción II, las madres adoptantes gozarán de un período de 20 (veinte) días hábiles, a partir del momento en que se les otorgue la guarda y custodia del menor para este fin. En el supuesto de adopción de un menor con discapacidad o de dos o más menores, la duración de la licencia laboral, se prolongará por 10 (diez) hábiles, con motivo de la integración social y familiar.</p>
--------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

y Género.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 2234-IV, martes 17 de abril de 2007. (600)

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (21)</p>
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; IX- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;</p>	<p>Artículo único. Se reforma y adiciona el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; estado civil, embarazo o responsabilidades familiares y, en general, aduciendo cualquier distinción discriminatoria; II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;</p>

<p>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>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. Exigir o solicitar directa o indirectamente a las mujeres que soliciten un empleo, la presentación del certificado médico de ingravidez o cualquier prueba de no embarazo; y XIII. Despedir o coaccionar a una trabajadora para que renuncie a su empleo por su estado de gravidez.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (25)</p>
<p>Artículo 3o.- El trabajo...</p> <p>Asimismo, es de interés social...</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p> <p>II. al XI. ...</p>	<p>Artículo 3o. ... Todos los trabajadores son iguales ante la ley, salvo las diferencias que la misma expresamente señala. No podrán establecerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o económica, origen étnico, condiciones física, estado civil, discapacidad, condiciones de salud, estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y trato en el trabajo. Cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto alterar, restringir, menoscabar o anular los preceptos de igualdad establecidos en esta ley será considerado discriminatorio y sancionado conforme a las disposiciones legales aplicables. No se considerarán conductas discriminatorias las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada, ni las excepciones previstas por la ley con fines de protección al trabajador. ...</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones</p> <p>I. Establecer disposiciones discriminatorias en los mecanismos de reclutamiento y contratación, así como negarse a aceptar trabajadores por alguna razón de discriminación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3o. de esta ley;</p> <p>II. a XI. ...</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (50)
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p>	<p>Artículo Único. Se reforma y adiciona un tercer párrafo, las fracciones I, II, III y IV y un cuarto párrafo al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 59.</p> <p>Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, los trabajadores y el patrón podrán convenir:</p> <p>I. Repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los jóvenes con edad de trabajar hasta los 25 años, que se encuentren estudiando, así como las mujeres con hijos; el reposo en el día de la semana que mejor convenga a ambas partes, o cualquier otra modalidad equivalente;</p> <p>II. Establecer horarios para que los jóvenes con edad de trabajar hasta los 25 años, que se encuentren estudiando, así como las mujeres con hijos, puedan disfrutar de más días de descanso acumulados y responder a las necesidades de la producción mediante un banco de horas, así como intercambiar los días obligatorios para ampliar los descansos semanales o mensuales;</p> <p>III. Distribuir el tiempo total de trabajo para atender de mejor manera los requerimientos de la productividad, y</p> <p>IV. Repartir el tiempo de trabajo semanal a fin de que los jóvenes con edad de trabajar hasta los 25 años, que se encuentren estudiando, cuenten con el tiempo suficiente para realizar sus estudios o en periodo de exámenes.</p> <p>Las disposiciones anteriores deberán ajustarse siempre a las exigencias del artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso a), de manera tal que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta ley y que exista acuerdo entre las partes.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (56)
	<p>Artículo Único. Se reforman los artículos 25, fracción IX, 132, fracción XIX, y 391, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:</p>
	<p>Título Segundo</p>

<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. al VIII. ... IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XXVIII. ...</p> <p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá: I. a IV. ... V. Los días de descanso y vacaciones; VI. a X. ...</p>	<p>Relaciones Individuales de Trabajo</p> <p>Capítulo I</p> <p>Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. a VIII. ... IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, permiso de maternidad y paternidad y demás que convengan al trabajador y el patrón</p> <p>Título Cuarto</p> <p>Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</p> <p>Capítulo I</p> <p>Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a XXVIII. ... XXIX. Otorgar un permiso de paternidad de diez días con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de su hija o hijo.</p> <p>Capítulo III</p> <p>Contrato Colectivo de Trabajo</p> <p>Artículo 391. El contrato colectivo contendrá: I. a IV. ... V. Los días de descanso, permisos por maternidad y paternidad y vacaciones. VI a X. ...</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (58)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. ... III. ... IV. ... V. ... VI. ... VII. ...</p>	<p>Artículo Segundo. Se adiciona una fracción VIII al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. ... III. ... IV. ... V. ... VI. ...</p>

	VII. ... VIII. A que su esposo o concubino obtenga una licencia por paternidad con goce de sueldo de ocho días, contados a partir del día del alumbramiento.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (63)
<p>Artículo 59.- ... Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a VII. ...</p>	<p>Artículo Único. Se reforma el segundo párrafo del artículo 59, y la fracción VIII al artículo 170, ambos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 59. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Sin exceder los máximos legales de la jornada de trabajo, las madres trabajadoras con hijos cursando la educación básica podrán establecer, de común acuerdo con el patrón, un esquema de horarios flexibles que les permita atender sus responsabilidades familiares.</p> <p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a VII. VIII. Las madres trabajadoras que tengan hijos cursando la educación básica, podrán acordar con el patrón un esquema de horarios flexibles que les permitan atender sus responsabilidades familiares, en términos de lo establecido en el primer párrafo del artículo 59 de esta ley.</p>

No discriminación

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (6)
<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, 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. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p>	<p>Artículo primero. Se reforma el tercer párrafo del artículo 3, se adiciona una fracción XIV al artículo 5, y una fracción XII al artículo 133, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 3o. Queda prohibida la discriminación en materia de oportunidad de empleo y ocupación, y establecer distinciones entre los trabajadores, por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, salud, discapacidad, preferencia</p>

<p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</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: I. a XIII. ...</p> <p>En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I. a XI. ...</p>	<p>sexual o embarazo.</p> <p>...</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: I. y XIII. ...</p> <p>XIV. Renuncia del trabajador a cualquier prestación o beneficio o al trabajo mismo, por motivos de embarazo en el caso de las mujeres, o por edad en el caso de los adultos mayores y jóvenes.</p> <p>...</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: I. a XI. ...</p> <p>XII. Solicitar o exigir prueba de embarazo como condición para obtener o permanecer en un puesto de trabajo.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (65)</p>
<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, 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. 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 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Artículo Primero. Se adicionan un último párrafo al artículo 3o.; tres últimos párrafos al artículo 153-A; un segundo párrafo al artículo 153-E; un segundo párrafo al artículo 153-I; y un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 994, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 3o. ...</p> <p>...</p> <p>La Secretaría del Trabajo deberá impulsar las acciones afirmativas. Se entiende por acciones afirmativas la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género.</p> <p>Artículo 153-A. ...</p> <p>Los patrones y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán adoptar todas las medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores en el ejercicio de este derecho. Debiendo adoptar, los programas y planes, las modalidades necesarias para la debida capacitación o adiestramiento de las trabajadoras, incluida la capacitación de género.</p>

<p>Artículo 153-E.- La capacitación ... de trabajo.</p> <p>Artículo 153-I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, ...</p> <p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p> <p>Artículo 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente: I. a III. ... IV. ...</p> <p>V. y VI. ...</p>	<p>Los patrones y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberán promover la participación de las mujeres en la elaboración de los planes y programas de capacitación o adiestramiento.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los patrones en coordinación con las universidades e instituciones de educación superior deberán tomar las medidas necesarias para que, de manera equitativa, los trabajadores y las trabajadoras accedan como parte integrante de los programas de capacitación o adiestramiento, a estudios de educación media superior y superior, debiendo acceder a éstos mínimamente dos trabajadores por cada cincuenta empleados. Al efecto se podrán emplear cualquiera de los sistemas idóneos que tengan en operación estas universidades e instituciones en el marco de la educación abierta y a distancia.</p> <p>Artículo 153-E. ... Adicionalmente a lo señalado en el párrafo anterior, las trabajadoras tendrán derecho a cuatro horas semanales para su capacitación o adiestramiento. Salvo acuerdo en contrario, en la última hora de la jornada accederán a una hora de capacitación o adiestramiento.</p> <p>Artículo 153-I. ... En esta comisión deberán participar por partes iguales mujeres y varones, tanto en la representación de los trabajadores como del patrón.</p> <p>Artículo 164. ... En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de tutela de los derechos y acciones afirmativas para las trabajadoras, integradas por igual número de representantes mujeres de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán el cumplimiento efectivo de los derechos de las trabajadoras y la aplicación de las medidas afirmativas necesarias al efecto.</p> <p>Artículo 994. ... I. a III. ... IV. ... El incumplimiento de las normas sobre capacitación o adiestramiento relativas a acciones afirmativas a favor de las trabajadoras y de la participación de las mujeres en las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, se sancionará con multas por el equivalente de 100 a 500 veces el salario mínimo general.</p> <p>V. y VI. ...</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Trabajos especiales.

➤ Trabajadores Informales

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (3)
<p>No se anexa ningún texto por no tener punto de comparación.</p>	<p>Artículo Primero. Se adiciona un capítulo XVIII al título Sexto de la Ley Federal del Trabajo relativo a los Trabajadores Informales, para quedar como sigue:</p> <p>Título Sexto Capítulo XVIII De las y los Trabajadores Informales</p> <p>Artículo 353 V. Las disposiciones de este capítulo se aplican a las y los trabajadores que se dedican al comercio, prestación de servicios, o producción de mercancías de manera informal y sin subordinación a un patrón, siempre que sus percepciones diarias no rebasen los 25 salarios mínimos generales del Distrito Federal.</p> <p>Artículo 353 W. Derechos especiales de las y los trabajadores informales:</p> <p>I. A recibir de acuerdo a la normatividad local vigente de derechos y uso de áreas y vías públicas, los permisos correspondientes otorgados por las autoridades locales conforme a las leyes vigentes.</p> <p>II. A no ser penalizados por el Estado por el sólo desempeño de su actividad, siempre y cuando cuenten con el permiso correspondiente otorgados por las autoridades locales conforme a las leyes vigentes.</p> <p>III. A recibir los apoyos necesarios del gobierno federal para realizar su trabajo con seguridad, salubridad y dignidad.</p> <p>IV. A que se impulsen programas federales para la tutela médica del trabajador y su familia, becas para los hijos, programas de pensiones y vivienda, capacitación en su trabajo, demás apoyos sociales para su bienestar y el de familia.</p> <p>V. A que se le respete el lugar público en que realiza su trabajo, no entregándosele a otra persona con menos o sin ningún derecho, siempre y cuando cuenten con el permiso correspondiente otorgados por las autoridades locales conforme a las leyes vigentes.</p> <p>VI. A recibir el auxilio del Estado en caso de siniestro a fin de protegerlo para la preservación de su vida y bienes.</p> <p>VII. A que el Estado no le decomise su mercancía, si cuenta con el permiso administrativo correspondiente expedido por la autoridad local, y observa la norma que implica este permiso, en cuanto a ubicación, giro, extensión y condiciones de seguridad e higiene de ser el caso; si aún y con esta acreditación las autoridades proceden a un retiro o decomiso de mercancía arbitrario, el trabajador informal tendrá derecho a ser indemnizado por éste por el triple del valor de la mercancía.</p> <p>VIII. A entrar en programas públicos de reubicación de la actividad informal en caso de que lo decida voluntariamente.</p> <p>IX. A ser registrado en el Registro Nacional de los Trabajadores Informales y a recibir de éste credencial oficial que lo acredite como trabajador informal.</p> <p>X. A tener derecho a la seguridad social en términos de la legislación aplicable.</p> <p>Artículo 353 Y. Se crea un Registro Público Nacional de los Trabajadores Informales, como un organismo público descentralizado, adscrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que dé transparencia y certeza a esta actividad.</p>

	<p>El cual se encargará de:</p> <p>I. Registrar a los trabajadores informales y expedirles gratuitamente credenciales para su acreditación ante las autoridades.</p> <p>II. Registrar a las organizaciones de trabajadores informales, tal registro se acreditará con el sólo acuse de recibo de este registro.</p> <p>II. Llevar todo tipo de estadísticas sobre el comercio informal.</p> <p>III. Proporcionar información a toda persona física o moral que lo solicite sobre este trabajo.</p> <p>Su Junta de Gobierno estará presidida por el secretario del Trabajo, se integrará además con un representante de las secretarías de Economía y Desarrollo Social, del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y representantes de las organizaciones más representativas de trabajadores informales.</p> <p>Artículo 353 X. Obligaciones especiales de los trabajadores informales:</p> <p>I. Respetar los lugares que se mantienen libres del trabajo informal.</p> <p>II. Mantener limpios sus lugares de trabajo.</p> <p>III. Evitar involucrarse en actividades ilícitas.</p> <p>IV. Inscribirse ante el Registro Público Nacional de los Trabajadores Informales.</p> <p>V. Guardar consideración y respeto a sus compañeros de trabajo y a los clientes.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Establecimientos familiares**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (14)
<p>Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.</p> <p>Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las</p>	<p>Artículo Primero. Se reforma el título del capítulo XV del Título Sexto para quedar como sigue:</p> <p>Artículo Segundo. Se reforman los artículos 351 y 352 y se agrega un párrafo al artículo 351 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:</p> <p>Capítulo XV</p> <p>Establecimientos Familiares</p> <p>Artículo 351. Son establecimientos familiares los talleres o negocios en los que participan exclusivamente los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.</p> <p>Con limitación derivada de hasta 50% de pupilos respecto al número total de familiares directos que integran el establecimiento familiar.</p> <p>Los establecimientos familiares podrán desarrollar cualquier clase de actividad de producción de bienes o de prestación de servicios.</p> <p>Artículo 352. No se aplican a los establecimientos familiares las</p>

disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.	disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a la utilización del trabajo de los niños conforme a lo dispuesto en los artículos 22, 23 y el Título Quinto Bis , las relativas a higiene y seguridad, y en el caso de los pupilos y demás trabajadores ajenos a la familia.
-----------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Trabajadores del campo**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (20)
<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: I. a VI. ... VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; VIII. a XIII.</p> <p>Artículo 279.- Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.</p> <p>Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.</p> <p>Artículo 280.- Los trabajadores que tengan una permanencia continua</p>	<p>Único. Se reforman y adicionan los artículos 5o., fracción VII, 279 y 280 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos de las y los jornaleros agrícolas, para quedar como sigue:</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 ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. A la VI. ... VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a las y los obreros y jornaleras y jornaleros agrícolas. VIII. a la XIII. ...</p> <p>Artículo 279. Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería, de la agroindustria que se desarrolla en el campo, o forestales, al servicio de un patrón.</p> <p>Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.</p> <p>La o el jornalero agrícola, es el trabajador rural que realiza un trabajo de carácter estacional e intermitente asociado a los ciclos productivos del campo.</p> <p>Las y los jornaleros agrícolas tendrán derecho a todas las prestaciones derivadas de su relación laboral, durante un lapso que no podrá ser inferior al de la duración de la estación. Las y los jornaleros no podrán dejar de percibir su jornal los días de descanso semanal u obligatorio.</p> <p>Se entiende por estación el periodo de tiempo comprendido en un ciclo de producción o explotación agrícola, pecuaria, silvícola o agroindustrial.</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</p>

<p>de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.</p>	<p>presunción de ser trabajadores de planta. El patrón está obligado a llevar un registro de los trabajadores estacionales por cada ciclo agrícola, a fin de computar la antigüedad de cada jornalera o jornalero, a quienes el patrón deberá entregar una constancia de conclusión de la estación, con su antigüedad acumulada. La omisión en la entrega de dicho registro será una presunción a favor del trabajador estacional. Las y los funcionarios que operen programas federales de apoyo a jornaleras y jornaleros tendrán la obligación de dar aviso a la autoridad laboral de cualquier violación de los derechos laborales de las y los jornaleros.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (35)</p>
<p>Artículo 3o.-... 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 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</p>	<p>Decreto por el que se reforman los párrafos segundo y tercero del artículo 3o., el artículo 56, la fracción I del artículo 133, el artículo 279 y el segundo párrafo del artículo 280; y se adicionan un primer y un tercer párrafos al artículo 280, pasando el actual primer párrafo a ser el segundo párrafo, y las fracciones VIII, IX, X, XI, XII, XIII y XIV al artículo 283, todos de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:</p> <p>Artículo 3. ... No podrán establecerse distinciones por motivo de sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o física, etnia, preferencia sexual, estado civil, discapacidad y condiciones de salud, que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo. Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que éstas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones garantizando la igualdad de oportunidades.</p> <p>Título Tercero Condiciones de Trabajo Capítulo I Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que</p>

<p>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 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p> <p>II. a IX. ...</p> <p>Artículo 279.- Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón. 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 283.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p>	<p>puedan establecerse diferencias por motivo de sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o física, etnia, preferencia sexual, estado civil, discapacidad y condiciones de salud, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razones de sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y condiciones de salud; II. a XI. ...</p> <p>Capítulo VIII Trabajadores del Campo</p> <p>Artículo 279. Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la actividad I. Agrícola; II. Pecuaria; III. Forestal, incluidos los que se ejecutan en y para las plantaciones comerciales forestales y aserraderos; IV. Acuícola; V. Pesquera, en agua dulce o ribereña, costera y de zona restringida; y VI. De la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial, conceptuándose como tales las que empleen hasta cien trabajadores. Los trabajos que se realicen en la gran industria de transformación de la madera, y de la gran empresa agroindustrial se regirán por las disposiciones generales de esta ley.</p> <p>Artículo 280. Las relaciones de trabajo, según su duración, pueden ser I. Por tiempo determinado; II. Por obra determinada; III. Por tiempo indeterminado; y IV. Por tiempo indeterminado discontinuo. El trabajador del campo se considerará de planta desde que dé inicio la relación de trabajo. Los trabajadores menores de dieciséis años prestarán servicios en jornadas que no excedan de cuatro horas continuas diarias ni de veintidós horas a la semana, debiendo ser compatibles sus horarios de trabajo con los de estudio. No podrán ser contratados si no se acredita que se encuentran cursando la educación básica.</p> <p>Artículo 283. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 1004.- Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:</p> <p>I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;</p> <p>II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y</p> <p>III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p> <p>En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres Fracciones de este Artículo.</p>	<p>cuatrocientos más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pudiendo además el trabajador rescindir justificadamente la relación de trabajo.</p> <p>Título Dieciséis</p> <p>Artículo 1004-A. Cuando el patrón utilice los servicios de menores de siete años, o los emplee, así como a las mujeres embarazadas en trabajos insalubres o peligrosos, se le castigará con prisión de tres años a siete años de prisión.</p> <p>Artículo 1004-B. Cuando los patrones obliguen a los trabajadores a comprar en algún lugar recibirá una pena de prisión de dos años a seis años de prisión.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Trabajadores sexuales**

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (24)</p>
<p>Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin</p>	<p>Iniciativa que adiciona un Capítulo XIII-A al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:</p> <p>Capítulo XIII-A De las y los Trabajadores Sexuales Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo se aplican a las y los trabajadores que prestan servicios sexuales, exista o no contacto físico directo con el cliente, en cabarets, bares, discotecas, centros nocturnos y establecimientos análogos.</p>

<p>necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.</p>	<p>Artículo 343-B. Fuera de las disposiciones especiales contenidas en este capítulo, a estas y estos trabajadores les resultan aplicables las disposiciones generales de esta ley.</p> <p>Artículo 343-C. Obligaciones especiales de los patrones:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Contratar para la prestación de servicios sexuales exclusivamente a personas mayores de dieciocho años.II. Dar a las y los trabajadores la instrucción necesaria para el cuidado de su salud y la de sus clientes, facilitándoles los elementos necesarios al efecto. Actualizándoles de manera permanente a las y los trabajadores entorno a sus derechos preventivos a la salud.III. Evitar ejercer coacción o cualquier otra violencia contra las y los trabajadores.IV. Dar todas las facilidades, de ser necesario, permisos dentro de la jornada de trabajo para que las y los trabajadores cumplan puntual y cabalmente con las leyes administrativas aplicables a su actividad.V. Mantener en condiciones salubres las áreas de trabajo.VI. Cuando el desempeño de este trabajo se empate con las horas de comida, facilitarles alimentos suficientes y nutritivos, con independencia de su salario.VII. Darles todo el apoyo jurídico en caso de conflictos derivados del trabajo.VIII. Llevar el listado de nómina y el "cárdex" actualizados de las y los trabajadores contratados.IX. Abstenerse de obligar a las y los trabajadores a consumir alcohol o drogas.X. Abstenerse de intervenir de cualquier manera en la vida reproductiva de las y los trabajadores.XI. Registrar un día antes de que inicien la prestación de sus servicios a las y los trabajadores al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. <p>Artículo 343-D. Derechos especiales de las y los trabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Romper la relación de trabajo en cualquier tiempo sin responsabilidad.II. No trabajar tiempo extraordinario.III. A un salario no menor al mínimo general del área geográfica por una jornada legal.IV. A que el patrón no se quede con más del cincuenta por ciento del pago del cliente.V. Negarse a dar servicio a un cliente cuando tenga suficientes motivos personales.VI. A no ser despedida en caso de embarazo.VII. Recibir un trato en respeto a su libertad y dignidad. <p>Artículo 343-E. Obligaciones especiales de las y los trabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Cumplir con las normas necesarias para preservar su salud y la de los clientes.II. Cumplir satisfactoriamente con los cursos en materia de salud y demás necesarios para el buen desempeño de su trabajo.III. Evitar provocar riñas o cualquier otro problema que altere la disciplina en el centro de trabajo.IV. Evitar ejercer coacción o cualquier acto de violencia en contra de los clientes. <p>Artículo 343-F. Si como resultado de una inspección laboral se determina que el patrón recibe o recibió los servicios de personas menores de dieciocho años, aún cuando al momento de la inspección ya hubieren alcanzado la mayoría de edad, o sin el consentimiento de la persona sin</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>importar su edad. El centro de trabajo será clausurado de manera definitiva y se presentará la denuncia penal correspondiente ante el Ministerio Público.</p> <p>Artículo 343-G. Tratándose de las y los trabajadores sexuales, que presten sus servicios de manera independiente sin subordinación a ningún patrón, tendrán derecho a incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de la legislación aplicable.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (37)
	<p>Decreto por el que se adiciona el capítulo XIV Bis al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo Único. Se adiciona un capítulo XIV Bis al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue</p>
<p>TÍTULO SEXTO Trabajos Especiales CAPÍTULO XIV Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos (este capítulo es el que antecedería)</p>	<p>Título Sexto Trabajos Especiales Capítulo XIV Bis Sexoservicio Artículo 350 Bis. Las disposiciones de este capítulo se aplican a todas aquellas personas que ejercen el sexoservicio. Artículo 350 Bis 1. Se entiende por sexoservicio, la actividad que ejerce aquella persona, quien a cambio de alguna retribución económica o de otro tipo, ofrece sus servicios sexuales. Artículo 350 Bis 2. Las y los sexoservidores deberán atender las disposiciones contenidas en la normatividad que regule de forma específica el desempeño de esta actividad. Artículo 350 Bis 3. Queda estrictamente prohibido a todo menor de dieciocho años, ejercer el sexoservicio como su actividad laboral. Artículo 350 Bis 4. Queda prohibida la intermediación de personas en la contratación del sexoservicio. Artículo 350 Bis 5. El Estado deberá incorporar a las y los sexoservidores a los regímenes y mecanismos necesarios a fin de garantizar, a través de las dependencias de seguridad social y la administración pública federal y local, correspondientes, así como los diversos programas sociales, el acceso equitativo y oportuno a los beneficios de la educación, salud, y vivienda, entre otros, con el objeto de propiciar el mejoramiento en el nivel y calidad de vida de quienes se dedican a esta actividad. Artículo 350 Bis 6. La normatividad local reglamentará esta actividad, a fin de establecer las correspondientes obligaciones y otros derechos respecto a su ejercicio.</p>

➤ **Trabajadores de aprendizaje:**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (28)
	<p>Artículo Segundo. Se reforman las fracciones II y III y se adiciona una IV al artículo 37; se reforma el artículo 39; se reforman las fracciones IV y V y se adiciona una fracción VI al</p>

	artículo 49; se reforma la fracción V del artículo 53; y se adicionan un Capítulo XVIII, denominado "Trabajo de Aprendizaje", y un artículo 353-V al Título VI, denominado "De los Trabajos Especiales", todos ello de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:
<p>Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta Ley.</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.</p> <p>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. a III. ... IV. En el servicio doméstico; y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.</p> <p>Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y V. Los casos a que se refiere el artículo 434.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO XVII</p> <p style="text-align: center;">Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley</p> <p>Artículo 353-J. a Artículo 353-U. ...</p>	<p>Artículo 37. ... I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; III. Cuando se trate de trabajo de aprendizaje; y IV. En los demás casos previstos en esta ley.</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, excepto en los casos en que se trate de trabajo de aprendizaje.</p> <p>Artículo 49. ... I. a III. ... IV. En el servicio doméstico; V. Cuando se trate de trabajadores eventuales; y VI. Cuando se mantenga una relación de trabajo de aprendizaje.</p> <p>Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo I. El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y V. Los casos a que se refieren los artículos 434 y 353-V.</p> <p>Título VI Trabajos Especiales Capítulo XVIII Trabajo de Aprendizaje Artículo 353-V. En cuanto al trabajo de aprendizaje, se estará a lo siguiente: I. El aprendizaje es una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo generando derechos y obligaciones. II. La relación de aprendizaje tendrá una duración mínima de tres</p>

	<p>meses y una duración máxima de doce meses.</p> <p>III. Podrán participar en este tipo de relación</p> <p>a) Los empresarios que se inscriban en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cumplan los demás requisitos que establezcan para cubrir la diversidad de situaciones.</p> <p>b) Los jóvenes sin empleo entre dieciocho y veintinueve años que cuenten con comprobante que acredite su educación media superior y superior.</p> <p>IV. Los empresarios suscribirán, en cada caso, un contrato obligándose a satisfacer la finalidad formativa de la relación de aprendizaje.</p> <p>V. El aprendiz se obliga a cumplir las tareas que le encomiende el empresario relacionadas con el aprendizaje, asistiendo regularmente al establecimiento, que en ningún caso podrá superar cuatro horas diarias o veinticuatro semanales.</p> <p>VI. El monto de la compensación que deberá recibir el aprendiz no podrá ser inferior al salario mínimo general vigente de la zona geográfica correspondiente.</p> <p>VII. Los empresarios y los aprendices vinculados por la relación contractual especial de aprendizaje están excluidos por este tipo de contrato del pago de las contribuciones de seguridad social.</p> <p>IX. El empresario deberá entregar al aprendiz un certificado que acredite experiencia o especialización adquirida.</p> <p>X. La protección especial referida a la permanencia del vínculo de aprendizaje correspondiente a situaciones jurídicas sobrevenidas en el curso del periodo de aprendizaje perdurará exclusivamente hasta la finalización del mismo.</p> <p>XI. No podrán ser contratados como aprendices quienes hayan tenido previamente una relación laboral con la empresa.</p> <p>XII. Las empresas podrán contratar aprendices siempre que con ello excedan el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiese tener contratados durante dicho periodo.</p> <p>El número de aprendices que se contraten no podrá exceder de 10 por ciento de los trabajadores que cumplan las características mencionadas. Durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente a 10 por ciento de</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>los trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos, se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.</p> <p>XIII. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con relación al contrato de aprendizaje, y la autoridad de aplicación que en cada caso vigilarán que no se desnaturalicen.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Deportistas profesionales.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (31)
	<p>Decreto que reforma la fracción I del artículo 300 del Título Sexto, "Trabajos especiales", Capítulo X, "Deportistas profesionales", de la Ley Federal del Trabajo</p> <p>Artículo Único. Se reforma la fracción I del artículo 300 del Título Sexto, "Trabajos especiales", Capítulo X, "Deportistas profesionales", de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
<p>Artículo 300.- Son obligaciones especiales de los patrones:</p> <p>I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y</p> <p>II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.</p>	<p style="text-align: right;">X</p> <p>Capítulo Deportistas Profesionales</p> <p>Artículo 300. Son obligaciones especiales de los patrones:</p> <p>I. Organizar, mantener y proporcionar servicio médico especializado para prevenir o atender las lesiones o enfermedades que se originen y desarrollen como resultado de su ejercicio profesional, debiéndose practicar reconocimientos periódicos; y</p> <p>II. ...</p>

➤ **Trabajadores domésticos.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (34)
	<p>"Artículo Primero. Se adiciona el artículo 331-Bis; se reforma el artículo 333 y se adiciona el artículos 333-Bis; se adiciona el artículo 336-Bis; se reforma el artículo 337 en sus fracciones I, II y III, se adicionan las fracciones IV a la VIII de este mismo artículo; se reforma el artículo 338 en su párrafo primero y en su fracción III, adicionándose el artículo 338-Bis; se reforma el artículo 340 en sus fracciones II y III; se adiciona el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:"</p>
<p>Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de</p>	<p>Artículo 331-Bis. Los trabajadores domésticos podrán prestar sus servicios bajo las modalidades siguientes:</p>

<p>una persona o familia.</p> <p>Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p> <p>Artículo 336.- Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.</p> <p>Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;</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. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</p>	<p>I. Pernoctando en el hogar en donde prestan sus servicios o en sitio afín destinado para el efecto, denominándoseles convencionalmente como "de planta".</p> <p>II. Acudiendo al hogar donde prestan sus servicios para cumplir con un horario de trabajo, denominándoseles convencionalmente como "de entrada por salida".</p> <p>III. Por trabajo determinado, acudiendo de manera periódica al hogar para desarrollar una actividad doméstica específica.</p> <p>Artículo 333. Los trabajadores domésticos, de planta y de entrada por salida, deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche, si es el caso, tomando en cuenta que su jornada de trabajo tendrá de ocho a diez horas de duración como máximo para la primera modalidad y de ocho horas para la segunda.</p> <p>Artículo 333-Bis. Los trabajadores domésticos, de planta y de entrada por salida, tendrán derecho a los días de descanso y no laborables señalados en la ley, así como a vacaciones pagadas en términos del artículo 76 de esta ley, mismas que podrán disfrutar con base en la programación que al efecto acuerden con el patrón.</p> <p>Artículo 334. ...</p> <p>Artículo 336-Bis. Los trabajadores domésticos por trabajo determinado percibirán por sus servicios la retribución acordada al efecto con el patrón, misma que no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo profesional, calculada en razón del tiempo trabajado.</p> <p>Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de cualquier agravio en razón de su origen étnico, género, cultura, grado de instrucción, edad, rasgos antropológicos o de identidad y, en general, todo maltrato de palabra o de obra;</p> <p>II. Proporcionar al trabajador de planta, y a los demás en lo que corresponda, un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana, suficiente, nutritiva y satisfactoria así como condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;</p> <p>III. El patrón deberá cooperar para la educación, instrucción general, capacitación y adiestramiento del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes;</p> <p>IV. A partir de los treinta días de trabajo cumplidos, afiliar</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; yIII. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.	<p>obligatoriamente al trabajador doméstico en el régimen de cobertura de seguridad social que al efecto dispongan, para este tipo de trabajadores, las entidades e instituciones públicas del ramo;</p> <p>V. Proporcionar al trabajador los medios, condiciones e instrumentos de trabajo, necesarios y adecuados, para el desarrollo de la actividad laboral en condiciones de seguridad, salubridad y funcionalidad.</p> <p>VI. Retribuir al trabajador doméstico con un salario digno y justo en razón de las actividades desarrolladas, el cual no podrá ser menor al salario mínimo profesional aplicable o a la proporción debida en el caso de trabajadores por trabajo determinado. Este salario servirá de base para el cálculo del aguinaldo y demás prestaciones económicas a que tenga derecho el trabajador;</p> <p>VII. Abstenerse de exponer al trabajador doméstico a actividades que pongan en peligro su integridad física o mental durante el desarrollo de sus actividades, así como al efecto de sustancias peligrosas o tóxicas, o a equipo, enseres o instalaciones en mal estado que pudieran poner en riesgo su salud.</p> <p>VIII. Formalizar con el trabajador la relación laboral a través de contrato escrito, independientemente de este instrumento, la antigüedad del trabajador comenzará a computarse a partir del inicio de sus actividades.</p> <p>Artículo 338. Si dentro del periodo previo a la incorporación del trabajador a la cobertura de seguridad social, se llegare a presentar una enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; yIII. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial o de seguridad social. <p>Artículo 338-Bis. Además de los derechos contenidos en esta ley para las madres trabajadoras y del beneficio que conlleva la cobertura de seguridad social en el caso de gravidez de la trabajadora doméstica, el patrón está obligado, en este caso y de acuerdo a sus posibilidades, a prestarle la atención y auxilio necesarios a su condición, así como a</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.</p> <p>Artículo 344.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.</p>	<p>otorgarle facilidades para el mejor desarrollo de su maternidad. Artículo 340. ... I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa y en el uso racional de los materiales e insumos necesarios para el desarrollo de su actividad laboral; III. Procurarse por los medios a su alcance una educación, instrucción, capacitación y adiestramiento continuos para su mejor desarrollo humano y el mejor desempeño de sus labores; IV. El cumplimiento puntual de los horarios y días de trabajo convenidos con el patrón, y V. Guardar la debida discreción sobre la vida personal y familiar de sus patrones, aún y cuando hubiere dejado de laborar en el hogar de que se trate.</p> <p>Artículo 344. El trabajo de menores en el ámbito doméstico se normará conforme a las disposiciones contenidas en esta ley, así como en las que deriven de la legislación aplicable, en materia de protección de los derechos de niñas y niños.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (44)</p>
<p>CAPITULO XIII Trabajadores domésticos</p> <p>Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.</p>	<p>Artículo Único. Se reforman el nombre del Capítulo XIII y los artículos 331, 332, primer párrafo, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, primer párrafo, 342, 343 y 998; y se adicionan los artículos 331 A, 331 B, 337, fracciones III, IV, V, VI, VII y VIII, 337 A, 343 A, 343 B, 343 C y 343 D de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Título Sexto Capítulo XIII Trabajadoras y Trabajadores del Hogar</p> <p>Artículo 331. Es trabajo del hogar el que se realiza por un salario en el hogar de una persona o familia en actividades de aseo, asistencia, y otras relacionadas con las necesidades del hogar. Son trabajadoras y trabajadores del hogar quienes realizan, mediante un salario, las actividades descritas en el párrafo anterior. Se excluyen de este trabajo las actividades económicas o profesionales de la patrona o el patrón.</p> <p>Artículo 331 A. Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tendrán derecho a la jornada legal, un salario remunerador, pago de tiempo</p>

<p>Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley: I. y II. ...</p> <p>Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p> <p>Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.</p> <p>Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.</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>extra, dos días de descanso semanal y a los días de descanso obligatorio previstos en esta ley, vacaciones, prima vacacional, derecho a la indemnización por despido injustificado, prima de antigüedad, derechos colectivos y demás establecidos en esta ley, en un plano de igualdad, en lo que no contravengan las disposiciones de este capítulo.</p> <p>Artículo 331 B. El trabajo del hogar podrá adoptar, entre otras, las siguientes modalidades:</p> <p>I. De planta, en cuyo caso la trabajadora y el trabajador residen en el mismo lugar donde desempeñan su trabajo; y</p> <p>II. De salida diaria, cuando la trabajadora y el trabajador tengan su domicilio en un lugar distinto de aquel donde se desempeñen.</p> <p>Artículo 332. No son considerados trabajadoras y trabajadores del hogar y, en consecuencia, quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta ley</p> <p>I. y II. ...</p> <p>Artículo 333. La jornada de trabajo no podrá exceder de los máximos previstos en esta ley. Las trabajadoras y los trabajadores con el patrón y la patrona podrán pactar la distribución de las horas de trabajo. La trabajadora y el trabajador del hogar con modalidad de planta, una vez cumplida su jornada legal, podrán disfrutar de las horas restantes de cada día, de acuerdo con sus intereses. Las horas trabajadas que excedan de la jornada legal serán computadas y pagadas como tiempo extraordinario.</p> <p>Artículo 334. Si además del salario en dinero la trabajadora y el trabajador reciben del patrón o la patrona habitación o alimentación, para todos los efectos legales, se estimará aumentado su salario en 25 por ciento. En caso de que reciban las dos prestaciones, se aumentará en 50 por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en 8.33 por ciento.</p> <p>Artículo 335. El salario mínimo profesional para las trabajadoras y los trabajadores del hogar no podrá ser inferior a cinco salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal.</p> <p>Artículo 336. Además de lo señalado en el artículo anterior, la trabajadora y el trabajador del hogar tendrán derecho a un salario remunerador, por lo que en su determinación con el patrón o la patrona deberá considerarse el tamaño del lugar donde se labora, el número de personas por atender, la modalidad en la cual desempeñan su trabajo, y</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;</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. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</p>	<p>el nivel de especialización y responsabilidad, entre otros. En caso de desacuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Artículo 337. Las patronas y los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Garantizar a la trabajadora y el trabajador el debido respeto, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra; crear un ambiente sano, libre de riesgos y de violencia y abstenerse de ejercer abuso y hostigamiento sexual; según lo establecido en el Capítulo II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;</p> <p>II. Proporcionar a la trabajadora y el trabajador de planta habitación cómoda, higiénica y segura, así como una alimentación nutritiva y suficiente. En caso de existir acuerdo entre las partes a este respecto, también se les proporcionarán habitación y alimentación a sus dependientes económicos;</p> <p>III. En el caso de la trabajadora y el trabajador de salida diaria, proporcionar el número de alimentos necesarios conforme a la distribución de las horas de trabajo y a las modalidades que alude el artículo 331 B, fracción II;</p> <p>IV. Proveer la ropa de trabajo sin costo alguno para la trabajadora y el trabajador, considerando como mínimo dos mudas o, en su caso, dos conjuntos de uniformes al año;</p> <p>V. Aplicar medidas de seguridad e higiene y prevención de riesgos de trabajo, como son, de manera enunciativa y no limitativa: entregar guantes, botas, cubre bocas y mandil de hule; no exponer a la trabajadora o trabajador a tareas de alto riesgo, como subir para alcanzar o limpiar objetos altos, o a cargar, mover o empujar objetos o muebles pesados sin contar con los instrumentos adecuados; proporcionar los instrumentos de trabajo y aparatos electrodomésticos en buen estado, debiendo conservar también en buenas condiciones las instalaciones de gas doméstico y eléctrico, dar capacitación sobre el uso de estos aparatos y acerca de productos químicos;</p> <p>VI. Otorgar el tiempo necesario y dar facilidades para la educación básica, además de contribuir con por lo menos siete días de salario para la compra de útiles en cada ciclo escolar;</p> <p>VII. Proporcionar a la trabajadora embarazada la protección que establezcan esta ley y sus reglamentos; y</p> <p>VIII. Respetar la identidad cultural de la trabajadora y el trabajador indígenas, su lengua, su ropa tradicional y la participación en sus</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:</p> <p>I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;</p> <p>II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y</p> <p>III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún</p>	<p>actividades comunitarias en sus días de descanso, vacaciones o previo acuerdo con la patrona o el patrón.</p> <p>Artículo 337 A. Queda prohibido a la patrona y al patrón</p> <p>I. Promover, incitar o tolerar prácticas que generen un ambiente laboral de violencia, como hostigamiento, abuso y violación sexual, según lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Su incumplimiento por parte de la patrona y el patrón, familiares o terceros en el ámbito del hogar será causa justificada para la rescisión de la relación de trabajo, con independencia de las demás sanciones que correspondan, incluida la penal. La autoridad respectiva deberá dar vista al Ministerio Público de dicha situación;</p> <p>II. Toda forma de discriminación, entendida como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las personas, según lo establecido en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;</p> <p>III. Impedir que la trabajadora y el trabajador indígenas usen su ropa tradicional, su lengua o que participen en las actividades propias de su comunidad, conforme a lo establecido en la fracción VIII del artículo anterior;</p> <p>IV. Exigir constancia o prueba de no gravidez para la contratación de la trabajadora; y</p> <p>V. Despedir a una trabajadora embarazada; de ser el caso, el despido se presumirá injustificado.</p> <p>Artículo 338. La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a su inscripción al Seguro Social, conforme a lo que establezca la ley reglamentaria.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>asistencial.</p> <p>Artículo 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.</p> <p>Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes: I. y II. ...</p> <p>Artículo 341.- ...</p> <p>Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.</p> <p>Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.</p>	<p>Artículo 339. En caso de muerte, la patrona o el patrón sufragarán los gastos de sepelio, así como de traslado de los restos mortales de la trabajadora y el trabajador a su comunidad de origen, y de los menores que hubieran dependido de ella o él.</p> <p>En caso de accidente o enfermedad derivada de riesgos de trabajo, la patrona o el patrón deberán cumplir la indemnización y demás disposiciones del Título Noveno de esta ley. En el trabajo del hogar se presumirá siempre que el accidente o enfermedad deriva de un riesgo de trabajo.</p> <p>Artículo 340. La trabajadora y el trabajador del hogar tienen las obligaciones especiales siguientes: I. y II. ...</p> <p>Artículo 341. ...</p> <p>Artículo 342. La trabajadora y el trabajador del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso a la patrona o patrón, con ocho días de anticipación.</p> <p>Artículo 343. La patrona o el patrón podrán dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, pagando la indemnización que corresponde de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50 de esta ley.</p> <p>Artículo 343 A. La patrona o el patrón deberán registrar ante la Inspección del Trabajo todo contrato que celebren con la trabajadora y el trabajador del hogar. El contrato de trabajo deberá celebrarse por escrito so pena de una multa de 350 salarios mínimos. En caso de omisión, la trabajadora y el trabajador podrán solicitar la inscripción del contrato, teniéndose por cierta la fecha de inicio de la relación de trabajo afirmada por la trabajadora y el trabajador.</p> <p>Artículo 343 B. La patrona o el patrón deberán cumplir con sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento. La Secretaría del Trabajo deberá desarrollar programas específicos al efecto.</p> <p>Artículo 343 C. Con el debido respeto de la intimidad de los hogares, la Inspección del Trabajo velará por el cumplimiento de los derechos de la trabajadora y el trabajador.</p> <p>Artículo 343 D. Cuando la trabajadora y el trabajador indígenas sean parte en un procedimiento laboral, tendrán derecho a contar con un traductor.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 998.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.</p>	<p>Artículo 998. Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, a la patrona o al patrón que incumplan cualquiera de las normas protectoras del trabajo del hogar se impondrá multa por el equivalente de veinticinco a mil quinientas veces el salario mínimo general. Si la patrona o el patrón contratan menores de catorce años para la prestación de estos servicios, se le aplicará una multa de mil salarios mínimos.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Trabajadores discapacitados**

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (40)</p>
<p>Artículo 30.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, 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. 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 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.</p> <p>Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser</p>	<p>Artículo único. Se reforman el artículo 7, segundo párrafo del artículo 3, el artículo 56, y la fracción I, del artículo 133, y 391, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 3. No podrá establecerse discriminación entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, discapacidad, credo religioso, doctrina política o condición social. Se adiciona al primer párrafo del artículo 7 lo siguiente</p> <p>Artículo 7. En toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda el diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. Además de lo anterior, la empresa o establecimiento deberá promover emplear el uno por ciento como mínimo de trabajadores con discapacidad. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser</p>

<p>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 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II.a XI. ...;</p> <p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá: I. a IX. ... X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>	<p>inferiores a las fijadas en esta ley, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e igualdades para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad,_credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, sexo, alguna discapacidad; II a XI...</p> <p>Se adiciona un aparrado a la fracción X, del artículo 391</p> <p>Artículo 391. El contrato colectivo contendrá: I a IX... X. Las demás estipulaciones que convengan las partes, exhortándolas a que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (41)</p>
<p>Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p>	<p>Primer. Se reforma el primer párrafo del artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Artículo 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos, que incluyan a personas mayores de 60 años, discapacitados, indígenas, mujeres y hombres. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda el 10% de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.</p> <p>...</p> <p>Artículo 133. ... I. Discriminar a los trabajadores por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra característica que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>

II.-a XI.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (45)
<p>Artículo 30.- ... 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 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. a IX. ...</p> <p>Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p>	<p>Único. Se reforma el segundo párrafo del artículo 3º; la fracción I del artículo 25 y el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 3. ... No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, discapacidad, credo religioso, doctrina política o condición social. ...</p> <p>Artículo 25. ... I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón y, en su caso, si padece el trabajador algún tipo de discapacidad. II. a IX. ...</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (59)
<p>Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.</p>	<p>Artículo Único. Se reforma el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna, siete horas y media la mixta y seis horas para las personas con discapacidad que tengan problemas de locomoción o sean invidentes.</p>

Trabajadores de las Plataformas Petroleras

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (48)
	Iniciativa que adiciona un capítulo VII Bis al título sexto de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos

<p>Artículo 278.- En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.</p> <p>(No tiene punto de comparación)</p>	<p>Capítulo VII Bis Trabajo en las plataformas petroleras Artículo 278 A. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo que se realiza en las plataformas petroleras y en los barcos que abastecen a estas plataformas, incluidas las plataformas sumergibles. Artículo 278 B. Obligaciones especiales de los patrones: I. Pagar los viáticos necesarios para el traslado de los trabajadores del lugar de su residencia a la plataforma y viceversa. Igualmente cubrir los gastos de alimentación y hospedaje necesarios para la estancia de los trabajadores en la ciudad en que son contratados y en tanto son trasladados a las plataformas; II. Facilitar a los trabajadores una habitación cómoda e higiénica durante su estancia en la plataforma; III. Dar una alimentación sana, suficiente y nutritiva a los trabajadores durante su estancia en la plataforma; IV. Tener en la plataforma el número de médicos cirujanos, enfermeras, medicamentos e instrumental médico, necesarios para la adecuada atención de los trabajadores durante su estancia en dicha plataforma. En caso de emergencia médica, trasladar al trabajador en helicóptero; V. Pagar a todos los trabajadores salario igual por igual trabajo, sin distingos por razón de nacionalidad, sindicalización u otro motivo; VI. Otorgar a los trabajadores ropa de trabajo y demás instrumentos de trabajo necesarios para el desempeño del servicio, debiendo ser adecuados y de buena calidad; VII. Organizar a favor de los trabajadores algunas actividades recreativas durante su estancia en la Plataforma; y VIII. Cumplir estrictamente con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos de trabajo y de seguridad e higiene, de lo contrario deberán cubrir por lo menos el triple de las indemnizaciones y demás prestaciones que legalmente procedan. Artículo 278 C. Los trabajadores tendrán derecho a 14 días de descanso con goce de salario íntegro por cada 14 días de trabajo en la plataforma. Los trabajadores de los barcos de abastecimiento de las plataformas y de las plataformas sumergibles tendrán derecho a 14 días de descanso por 28 días trabajados. Artículo 278 D. Prohibiciones a los patrones: I. Hacer descuentos al salario de los trabajadores por concepto de ropa de trabajo o cualquier otro motivo; II. Pagar el salario en abonos; III. Discriminar a los trabajadores mexicanos respecto a los extranjeros o sindicalizados, en materia de salario y demás condiciones de trabajo; y IV. Inmiscuirse en el ejercicio del derecho de los trabajadores a la libre sindicalización. Artículo 278 E. Se conceptuará como patrón el que reciba o se beneficie de los servicios de los trabajadores, por lo que se considerarán intermediarios las personas que intervengan en la contratación o en el pago de los salarios a los trabajadores. Artículo 278 F. La jornada que exceda los máximos legales conforme al artículo 61 de esta ley se conceptuará como tiempo extraordinario.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Artículo 278 G. Los trabajadores que sean contratados por más de 6 meses de manera eventual, se tendrán por contratados por tiempo indeterminado.</p> <p>Artículo 278 H. Obligaciones especiales de los trabajadores:</p> <p>I. Usar la ropa de trabajo y cumplir con las medidas para prevenir accidentes;</p> <p>II. Asistir al lugar destinado para tomar alimentos en el horario que defina la empresa;</p> <p>III. No ingerir bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes durante su estancia en la plataforma; y</p> <p>IV. Al presentarse un problema de salud, deberán acudir de inmediato a los servicios médicos de la plataforma, salvo imposibilidad.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Trabajadores migrantes

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (49)
	<p>Iniciativa para adicionar al título sexto de la Ley Federal del Trabajo, un capítulo XXI relativo a los trabajadores migrantes, para quedar en los siguientes términos</p>
<p>(No tiene punto de comparación)</p>	<p>Capítulo XXI Trabajadores migrantes</p> <p>Artículo 464 J. Se entiende por trabajador migrante al extranjero que presta o haya prestado servicios remunerados en el país con o sin documentos. Trabajando dentro de una relación laboral por tiempo indeterminado y con una jornada legal completa, o bien bajo alguna de las siguientes modalidades, o cualesquiera otra:</p> <p>I. Trabajador fronterizo: aquel trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en su país de origen, al que regrese cada día o al menos una vez por semana; o bien al concluir la obra o tiempo determinado para el que fue contratado.</p> <p>II. Trabajador de temporada: el trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año.</p> <p>Artículo 464 K. No se aplicará el presente capítulo a las personas enviadas o empleadas por organizaciones y organismos internacionales, y la personas enviadas o empleadas por otro Estado fuera de su territorio para desempeñar funciones oficiales, cuya admisión y condición jurídica estén reguladas por el derecho internacional o por acuerdos o convenios internacionales celebrados por nuestro país.</p> <p>Artículo 464 L. Se considerarán trabajadores migrantes documentados o en situación regular aquellos que han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el país conforme a las leyes vigentes.</p> <p>Trabajador migrante no documentado o en situación irregular, aquel que no cumple lo referido en el párrafo anterior.</p> <p>Artículo 464 M. El patrón tiene prohibido:</p> <p>I. Obstaculizar o impedir el ejercicio del derecho de estos trabajadores a regresar en cualquier momento a su país de origen.</p>

	<p>II. Exigirles la realización de trabajos forzosos u obligatorios, o el someterlos a cualquier tipo de esclavitud o servidumbre.</p> <p>III. Ejercer contra los trabajadores todo tipo de violencia, daño corporal, amenaza o acoso sexual, o permitir que lo realicen el personal directivo o cualquier otro trabajador sin importar su puesto. Esto especialmente en relación a los niños y las mujeres.</p> <p>IV. Obstaculizar la afiliación de los trabajadores al sindicato de su preferencia.</p> <p>V. Obstaculizar o impedir por cualquier medio el derecho de los trabajadores a transferir sus ingresos y ahorros, bienes y derechos a su país de origen. Igualmente el exigirles la entrega de una parte de estos conceptos para su provecho.</p> <p>VI. Rentar alojamiento a los trabajadores a precios que excedan el cincuenta por ciento del monto previsto en el artículo 160 de esta ley.</p> <p>Artículo 464 N. Obligaciones de los patrones:</p> <p>I. El patrón deberá respetar la identidad cultural de los trabajadores en lo que no se oponga a lo previsto en la presente ley.</p> <p>II. Les informará al trabajador los derechos y obligaciones de que es titular conforme a esta ley.</p> <p>III. Apoyar en la medida de lo posible y en el marco del derecho, y en coordinación con las autoridades competentes, la reunión de los trabajadores con su familia.</p> <p>IV. Preferir, en igualdad de condiciones y entre trabajadores migrantes, al trabajador que por más tiempo haya prestado servicios en el país.</p> <p>V. Los patrones que tengan contratados a cinco o más migrantes en una relación de trabajo por tiempo indeterminado deberán otorgar una fianza por cada uno de ellos, para cubrir su liquidación en caso de rescisión o terminación injustificada de las relaciones de trabajo.</p> <p>VI. Eliminar todo acto de racismo o xenofobia.</p> <p>VII. En general, respetar la dignidad humana de estos trabajadores.</p> <p>Artículo 464 Ñ. Su condición migratoria no podrá usarse como pretexto para suprimir o reducir sus condiciones laborales. Tampoco para que se les niegue u obstaculice el ejercicio de acciones legales derivadas de sus derechos derivados de la prestación de sus servicios. En general se les deberá respetar su derecho a un trato igual en relación a los trabajadores mexicanos.</p> <p>Artículo 464 O. Los trabajadores migrantes no podrán ser deportados por su sola calidad migratoria en tanto estén laborando. Al concluir su relación de trabajo con un patrón se les deberá permitir la permanencia en el país para la obtención de una nueva relación de trabajo hasta por seis meses como mínimo. Igualmente tendrán derecho a ausentarse temporalmente sin que ello afecte la autorización de permanecer o trabajar en el país.</p> <p>Artículo 464 P. En caso de fallecer por motivo de un riesgo de trabajo, el patrón estará obligado a notificar este hecho al consulado del país de origen del trabajador conforme al registro que deberá llevar al efecto y otorgar una ayuda a los beneficiarios del trabajador para el traslado de los restos mortales por el equivalente a medio mes de salario mínimo.</p> <p>Por otro lado se le deberán dar a los beneficiarios de los trabajadores migratorios todas las facilidades para el</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>cobro de las indemnizaciones, prestaciones e indemnizaciones procedentes. Artículo 464 Q. Queda prohibido al patrón denunciar la situación migratoria del trabajador como medio de presión laboral contra el trabajador. Artículo 464 R. Las autoridades administrativas y los jueces de lo laboral deberán apoyar al trabajador migrante con un intérprete en caso de necesidad. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá tomar las medidas necesarias para suministrar información y asistencia apropiada a los trabajadores migratorios en lo relativo a los requisitos para la estancia, actividades remuneradas, salida, regreso, condiciones de trabajo y de vida en el país.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Trabajos de Médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (64)
<p>CAPITULO XVI Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad</p> <p>Artículo 353-C.- Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes: I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia; II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.</p>	<p>Título Sexto Trabajos Especiales Capítulo XVI Trabajos de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad Artículo 353-C. Son derechos especiales de los médicos residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta ley, los siguientes: I. y II. III. Cumplir con una jornada de trabajo dentro de los máximos legales que establece esta ley. Por lo que todo exceso se les cubrirá como tiempo extraordinario, además de que no será obligatorio el desempeño de éste; IV. A percibir por concepto de salario, un mínimo de seis salarios mínimos generales vigentes en el Distrito Federal; V. Obtener de manera adicional un veinte por ciento sobre el salario en caso de prácticas de riesgos como enfermedades infectocontagiosas, radiología, entre otros. VI. A disfrutar de un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual y violencia laboral. En caso contrario tendrán derecho al pago de daños y perjuicios por el equivalente a cuatro meses de su salario y a ser reubicado en otra unidad médica receptora de residentes, con independencia de cualquier otra consecuencia jurídica prevista en esta ley;</p>

<p>Artículo 353-D.- Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste;</p> <p>III. a VI. ...</p> <p>Artículo 353-G.- Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 47, las siguientes:</p> <p>I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353.D;</p> <p>II. y III.</p>	<p>VII. A que en la programación del servicio social profesional el patrón incluya sin discriminación alguna a los residentes extranjeros;</p> <p>VIII. A que se les cubra de manera adicional a sus salarios el pago de pasajes y alimentos correspondientes a su jornada de trabajo, éstos deberán ser higiénicos, balanceados, suficientes y de buena calidad. Si sus servicios los desempeña fuera de su lugar de residencia, tendrá derecho a un hospedaje digno e higiénico;</p> <p>IX. A recibir la protección necesaria en materia jurídica, especialmente tratándose de responsabilidad civil o penal, proporcionando los medios para la tutela integral de los médicos residentes como asesoría jurídica, fianzas requeridas y, demás; y</p> <p>X. A suspender sus labores si se incapacitan durante la jornada de trabajo y, salvo imposibilidad, deberá dar aviso de este hecho a su jefe de servicio o de guardia, al reanudar sus labores exhibirá el certificado de incapacidad respectivo.</p> <p>Artículo 353-D. Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:</p> <p>I.</p> <p>II. Acatar, salvo causa justificada, las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél, y a éste;</p> <p>III. a VI.</p> <p>VII. Abstenerse de realizar hostigamiento sexual, y en general todo tipo de violencia laboral contra cualquier persona.</p> <p>Artículo 353-G. Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de las que establece el artículo 47, las siguientes:</p> <p>I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III, VI y VII del artículo 353 D;</p> <p>II. y III.</p> <p>Artículo 353-G Bis. Es causa especial de rescisión de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 51, sin responsabilidad para el médico residente, ser víctima de hostigamiento sexual, y violencia laboral.</p> <p>Artículo 353-G Ter. Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar a los médicos residentes el debido respeto absteniéndose del maltrato de palabra o de obra, y crear un ambiente libre de riesgos y</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	violencia laboral, evitando el abuso, el hostigamiento sexual, entre otros. II. A ingresar por especialidad a un mínimo de treinta por ciento de mujeres, aplicando al efecto las acciones afirmativas que sean necesarias.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Salario

➤ Pago en efectivo:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (7)
<p>Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.</p>	<p>Artículo Segundo. Se adiciona un párrafo tercero al artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo para quedar de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 85. Mediante consentimiento expreso del trabajador, se podrá considerar como pago hecho en efectivo aquel realizado por el patrón al trabajador mediante el abono en cuentas de nómina abiertas en instituciones de crédito del sistema bancario mexicano, contando, las que se observen en las disposiciones del artículo 48 de la Ley de Instituciones de Crédito y demás legales emitidas por el Banco de México para velar por la protección al pago en efectivo previsto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (29)
<p>Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:</p>	<p>Se reforma y adiciona la fracción II del artículo 15, se reforman y adicionan los artículos 91, 92, 93, se deroga el artículo 96, se reforman y adicionan los artículos 144 y 486, se reforma la fracción I del artículo 554, se reforma y adiciona la fracción III del artículo 557, se reforma y adiciona la fracción I del artículo 561 y se deroga la fracción II del mismo artículo, se reforman y adicionan las fracciones I, II, III y V del artículo 571, se reforma y adiciona la fracción III del artículo 574, se reforman y adicionan las fracciones I, II y III del artículo 1004, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo</p> <p>Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no disponga de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observaran las normas siguientes:</p>

<p>I. ...</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.</p> <p>Artículo 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.</p> <p>Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.</p> <p>Artículo 96.- La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.</p> <p>Artículo 144.- Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.</p> <p>Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.</p> <p>Artículo 554.- El Consejo de Representantes se integrará:</p>	<p>I. ...</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para lo cual se tomará en consideración el salario mínimo vigente en el territorio nacional y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 91. Los salarios mínimos regirán en todo el territorio nacional, podrán ser generales o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales</p> <p>Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán en todo el territorio nacional para todos los trabajadores, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.</p> <p>Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán en todo el territorio nacional para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.</p> <p>Artículo 96. (Se deroga)</p> <p>Artículo 144. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones, el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el territorio nacional.</p> <p>Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo vigente en el territorio nacional, se considerará esa cantidad como salario máximo.</p> <p>Artículo 554. El Consejo de Representantes se integrará:</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. a III. ...</p> <p>Artículo 557.- El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;</p> <p>IV. a IX. ...</p> <p>Artículo 561.- La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;</p> <p>II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la División de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;</p> <p>III. a VII.</p> <p>Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;</p> <p>II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tarde el último día de noviembre, el Informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley;</p> <p>III. El Consejo de Representantes, durante el mes de Diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;</p> <p>IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos</p>	<p>I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo, y de dos asesores, los cuales tendrán únicamente voz informativa y serán designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. a III. ...</p> <p>Artículo 557. El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución sobre los salarios mínimos que regirán en todo el Territorio Nacional. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación</p> <p>IV. a IX. ...</p> <p>Artículo 561. La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar los salarios mínimos que regirán en todo el Territorio Nacional, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;</p> <p>II. (se deroga)</p> <p>III. a VIII. ...</p> <p>Artículo 571. En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último día de septiembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;</p> <p>II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tarde el último día de octubre, el Informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley;</p> <p>III. El Consejo de Representantes, durante el mes de noviembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto, podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;</p> <p>IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>que la justifiquen; y</p> <p>V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de Diciembre.</p> <p>Artículo 574.- En los procedimientos a que se refiere este Capítulo se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente de la Comisión; y</p> <p>IV. ...</p> <p>Artículo 1004. ...</p> <p>I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;</p> <p>II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y</p> <p>III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.</p> <p>En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres Fracciones de este Artículo.</p>	<p>que la justifiquen; y</p> <p>V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la que deberá hacerse a más tardar el último día hábil de noviembre.</p> <p>Artículo 574. En los procedimientos a que se refiere este Capítulo se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los patrones y trabajadores miembros del Consejo de Representantes. En caso de empate o no dictarse la resolución, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a través de su Presidente, hará llegar a la Cámara de Diputados, en un plazo máximo de dos días hábiles contados a partir del último día hábil de noviembre, el informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado la Comisión, y de los presentados por los trabajadores y los patrones para someterlo a su consideración.</p> <p>La Cámara de Diputados, previo estudio y análisis, dictaminará resolución sobre los salarios mínimos que habrán de entrar en vigor el primero de enero del año siguiente.</p> <p>IV. ...</p> <p>Artículo 1004. ...</p> <p>I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general vigente en el territorio nacional;</p> <p>II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general vigente en el territorio nacional; y</p> <p>III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general vigente en el territorio nacional.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (42)
<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>Único. Se adiciona un párrafo al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Ley Federal del Trabajo Capítulo VII Normas protectoras y privilegios del salario 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. Solamente con el consentimiento del trabajador, el patrón podrá liquidar el salario a través de pago en nómina electrónica, absorbiendo el patrón el costo de los retiros y consultas de saldo.</p>

➤ **Salario mínimo**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (38)
<p>Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. Artículo 94.- Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.</p>	<p>Iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 90, párrafo II, y 94, de la Ley Federal del Trabajo Único. Se reforman los artículos 90, párrafo II, y 94 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Artículo 90. (I)... II.- El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades reales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Además de considerar lo correspondiente a los nuevos rubros en materia de comunicación, conocimiento y transportación que se vuelven indispensables en la vida de los trabajadores y sus familias. (III)... Artículo 94. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. Así como también, se permitirá la intermediación del Banco de México y la Procuraduría Federal del</p>

	Consumidor en el sentido que éstas deberán proveer de información actualizada y precisa de los nuevos bienes y servicios que se incluyen en la canasta básica, así como las variaciones en los precios de los productos contenidos en ella; de manera que la comisión nacional someta a consideración el salario mínimo en base a los productos calificados como básicos, logrando una sinergia entre la figura del mínimo y el poder adquisitivo que éste confiere para el consumo de bienes y servicios.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Descuento a salario.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (51)
<p>Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y</p>	<p>Artículo Único. Se reforma la fracción V del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa o esposo, hijos, ascendientes y nietos, o la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la demanda, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, decretado por la autoridad competente; y ...</p>

Trabajo de menores.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (8)
<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</p>	<p>Segundo. Se modifica el primer párrafo del artículo 22, y se adiciona dos párrafos a dicho numeral de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</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, salvo los casos de</p>

<p>excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p>	<p>excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Para el caso de que un patrón emplee a menores de 14 años, la autoridad del trabajo ordenará la clausura inmediata del establecimiento o negociación; así como la imposición de una multa equivalente a seis mil días de salario, por cada uno de los menores que en contravención del presente ordenamiento haya empleado. Lo anterior, sin menoscabo de las sanciones que para tal efecto establezcan las leyes penales correspondientes.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (39)
<p>Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p> <p>Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo . Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios</p>	<p>Artículo Segundo. Se reforman los artículos 173 y 174 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Título Quinto Bis Trabajo de los Menores</p> <p>Artículo 173. El trabajo de los mayores de 15 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p> <p>Artículo 174. Los mayores de 15 y menores de 16 años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p>

Sindicatos.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (9)
<p>Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. a VIII. ... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; X. a XV. ...</p>	<p>Artículo Segundo. Se adiciona un párrafo a la fracción X del artículo 371, e igualmente se adiciona un segundo párrafo al artículo 373, ambos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 371 I. a VIII. ... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. La elección de esta directiva deberá realizarse mediante voto universal, directo y secreto;</p>

<p>Artículo 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p>	<p>X. a XV. ... Artículo 373 Ante la omisión de la obligación señalada en el párrafo anterior, los miembros del sindicato tendrán acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que la obligación se cumpla. Esto con independencia de otras acciones que legalmente procedan.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (17)</p>
<p>Artículo 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p> <p>Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y</p> <p>III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.</p>	<p>Artículo Único. Se reforman los artículos 373 y 377 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, además de proporcionar en cualquier tiempo y a petición de cualquiera de sus afiliados, información sobre el origen y destino de dicho patrimonio, en cualquier tiempo y periodo de ejercicio. Esta obligación no es dispensable.</p> <p>Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.</p> <p>III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros, y</p> <p>IV. Informar a petición de cualquiera de sus agremiados, sobre el origen y destino del patrimonio sindical que maneja, independientemente de la presentación de cuentas a la que hace referencia la fracción XIII del artículo 371 de esta ley.</p>

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (46)</p>
<p>Artículo 4o.- ...</p>	<p>Primero. Se reforma el artículo 992; se adicionan el artículo 4 Bis, la fracción XIV al artículo 5, la fracción III del artículo 378, la fracción VII del artículo 994, y el artículo 1005 Bis; y se derogan los artículos 395 y 413, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 4 Bis. No se podrá impedir o limitar al trabajador el pleno ejercicio de su libertad sindical, entendiéndose por ésta:</p>

<p>Artículo 50.- ... I. al XI. ... XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p> <p>Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.</p> <p>Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p> <p>Artículo 413.- En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.</p> <p>Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con</p>	<p>I. La facultad del trabajador para ingresar en un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; II. La facultad de no ingresar en un sindicato determinado o la de no afiliarse a sindicato alguno; y III. La facultad de separarse o renunciar libremente de formar parte de un sindicato.</p> <p>Artículo 5. ... I. a XI. ... XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo; y XIV. Algún impedimento o limitación de la libertad sindical a través de la existencia de la cláusula de exclusión, de sindicación única o cualquier otra disposición tendente a coartar dicha libertad del trabajador.</p> <p>Artículo 378. ... I. Intervenir en asuntos religiosos; II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; y III. Ejercer presión sobre los trabajadores para ingresar o permanecer afiliados a la asociación sindical o realizar cualquier otra acción tendente a impedir o limitar el ejercicio pleno de dicha libertad, con independencia de que el trabajador se encuentre afiliado o no a dicha asociación.</p> <p>Artículo 395. Derogado.</p> <p>Artículo 413. Derogado.</p> <p>Artículo 992. Las violaciones de las normas de trabajo previstas en esta ley cometidas por los patrones, por los trabajadores o por los</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.</p> <p>...</p> <p>Artículo 994.- ... I. al V. ... VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.</p> <p>Artículo 1005.-</p>	<p>sindicatos se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.</p> <p>...</p> <p>Artículo 994. ... I. a IV. V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D; VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII; y VII. De 15 a 315 veces el salario mínimo al sindicato que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 378. Artículo 1005 Bis. Se impondrá pena de seis meses a tres años de prisión y de cien a trescientos días multa a quien a través del engaño, la intimidación, la violencia o cualquier otro medio impida o limite el ejercicio de la libertad sindical de un trabajador. Para los efectos de este artículo, por ejercicio de la libertad sindical se entenderá lo previsto en el artículo 4 Bis de la esta ley.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Hostigamientos.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (11)
<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. a VII. ... VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar</p>	<p>Artículo Único. Se reforma la fracción VIII del artículo 47; y se adicionan las fracciones IX y X del artículo 51, la fracción XXIX del artículo 132, las fracciones XIV y XVI del artículo 133, la fracción XIV del artículo 134 y la fracción XI del artículo 135, de la Ley Federal de Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I a VII. ... VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento sexual</p>

<p>de trabajo;</p> <p>IX. a XV.</p> <p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. a VII. ... 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>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I. a XI. ... (Este artículo sólo tiene XI fracciones)</p>	<p>contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. Para los efectos de esta ley se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un asedio o acoso de manera reiterada con fines de naturaleza erótico sexual, hacia una persona de cualquier sexo para sí o para un tercero en el centro de trabajo.</p> <p>IX a XV.</p> <p>Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I a VII. ... VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; IX. Realizar el patrón, en contra del trabajador o familiares del mismo, cualquier acto de hostigamiento sexual; X. Permitir, tolerar o crear un ambiente hostil el patrón, en el centro del trabajo que pueda considerarse propicio para el hostigamiento sexual; y XI. 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>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I a XXVI. ... XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley; y XXIX. Establecer políticas, instrumentos y mecanismos que eviten, combatan, protejan, y permitan la denuncia de actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y propicien un ambiente cordial que permita el desarrollo de las relaciones laborales en general.</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: ... XIV. Permitir a sus representantes o trabajadores exigir a sus subordinados y personal en general, así como a los familiares de</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: I. a XI. ... 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 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: I. a VIII. ... IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.</p>	<p>estos, favores sexuales como condición para ocupar un puesto, para ascender o para recibir cualquier otro beneficio; y XVI. Realizar, en el centro de trabajo, cualquier acto de hostigamiento sexual en contra de los trabajadores o de cualquier otra persona.</p> <p>Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores: I a XI. ... 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; XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa; y XIV. Dar aviso en caso de ser molestado sexualmente por sus compañeros de trabajo, subalterno, proveedores, representantes, clientes, superiores o el propio patrón a través de los instrumentos y mecanismos a los que está obligado el patrón en la fracción XXIX del artículo 132 de esta ley.</p> <p>Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores: I a VIII. ... IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y XI. Realizar en el centro de trabajo actos de hostigamiento sexual en contra de sus compañeros, patrón o de cualquier otra persona en el centro de trabajo.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (23)</p>
<p>Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. a V.</p>	<p>Artículo primero. Se adiciona el artículo 53 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 53. ... I. a V. ... Artículo 53 Bis. De igual forma, queda incluido como causa de terminación de las relaciones de trabajo el hostigamiento laboral, entendiéndose éste como los actos del superior jerárquico o jefe</p>

	<p>inmediato, que tengan como objeto y efecto acosar psicológicamente en el lugar de trabajo, por medio verbal o cualquier otro que atente contra la integridad moral, causando daños a la salud física y psíquica de la víctima.</p> <p>Se sancionará con una indemnización por daños y perjuicios a quien o quienes resulten responsables de la afectación psicoemocional y laboral del agraviado, en términos del artículo 50 de esta ley.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Establecimiento de disposiciones que vayan en detrimento de los derechos de los trabajadores

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (47)
<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 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.</p>	<p>Artículo Primero. Se reforman los artículos 2o. y 184 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 2o. ... Cualquier reforma a los derechos a los trabajadores consignados en esta ley, por disposiciones fiscales o de otra índole diversa a la laboral, deberán ser para mejorar tales derechos, de lo contrario serán nulas de pleno derecho.</p> <p>Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, sin que pueda consignarse disposición en contrario en el contrato colectivo de trabajo.</p>

Descansos obligatorios.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (15)
<p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio: I. a IX.</p>	<p>adición de un último párrafo al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:</p> <p>Artículo 74. ... I. a IX. ... Si existe contrato colectivo o individual y en estos se estipulan modalidades específicas para el disfrute, pago u otras sobre los días de descanso obligatorio, estos descansos se regirán por lo que establezca el contrato respectivo.</p>

Sanciones pecuniarias.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (16)
<p>Artículo 992.- ... La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.</p> <p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p>Artículo Único: Se Reforman los artículos 992, segundo párrafo, y 995 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 992. ... Las sanciones pecuniarias que se establecen en el presente título se fijarán por días multa. El día multa equivale a la percepción neta diaria del infractor en el tiempo en que se cometa la violación. Para los efectos de esta ley, el límite inferior del día multa será el equivalente al salario mínimo diario vigente en el lugar donde se cometió la violación.</p> <p>Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los menores se le impondrá una sanción de 5 mil a 10 mil días de multa, calculado en los términos del artículo 992.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (22)
<p>Artículo 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente: VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.</p>	<p>Primero. Se reforma el artículo 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente: VI. De 500 a 1000 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI, VII y IX.</p>

Moral y buenas costumbres.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (26)
	<p>Único. Se deroga la fracción VIII, del artículo 47, la fracción VII, del artículo 134, y reforma el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo,</p>

<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I., a VII. ... VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. a XV. Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: I. a VI. ...; VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio; VIII.-a la XIII. ...; Artículo 720.- Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.</p>	<p>para quedar como sigue: Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I (...) al VII (...) VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; [Se deroga] IX (...) XV (...) Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores: I. a la VI. VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio; [Se deroga] VIII a la XIII. Artículo 720. Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Enfermedades de trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (30).
<p>Artículo 513.- Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo. TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO 1. a 117. ... Infecciones, parasitosis, micosis y virosis 118 al 137. ... 138. Toxoplasmosis. Trabajadores de rastros. Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos 139. Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etc. Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.</p>	<p>Artículo Único. Se reforman el artículo 513, modificando el numeral 138, adicionando los numerales 139, 140, 141 y 148, y recorriendo los numerales; y reforma el artículo 514, adicionando los numerales 399, 400, 408 y 409, recorriendo los numerales, ambos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera: Artículo 513. Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo. Tabla de Enfermedades de Trabajo 1. al 117. Infecciones, parasitosis, micosis y virosis. 118. al 137. 138. Toxoplasmosis. Los trabajadores de rastros, clínicas de animales, veterinarias y cuidadores de animales, con especial atención a mujeres a quienes afecta principalmente. 139. Parvovirus. Personal sanitario en guarderías, estancias infantiles y otras actividades similares, con especial atención a mujeres a quienes</p>

<p>140. Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos. (Penicilina, estreptomina y otros similares de amplio o mediano espectro). Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas substancias en la industria químico-farmacéutica.</p> <p>Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo 141. al 144. ...</p> <p>145 al 161. ... Artículo 514.- Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente: TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES Miembro superior. Pérdidas. 1. al 141. ... Miembro inferior Pérdidas. 142. al 385. ... Aparato génito-urinario 386. al 398. ...</p> <p>Columna vertebral Secuelas de traumatismo sin lesión medular. 399. al 404. ...</p>	<p>afecta principalmente. 140. Virus de Inmunodeficiencia Humana. Médicos, enfermeras y personal sanitario en hospitales, sanatorios, clínicas, laboratorios y análisis clínicos, bancos de sangre y otras actividades similares. 141. Cytomegalovirus. Personal sanitario expuesto a heces fecales; a quienes laboran en guarderías y estancias infantiles; a médicos, enfermeras y personal sanitario en hospitales, sanatorios, clínicas, laboratorios y análisis clínicos, bancos de sangre y otras actividades similares, con especial atención a mujeres a quienes afecta principalmente. Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos 142. 143. Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo 144. al 147. 148. Lipoatrofia Semicircular. Trabajadores que están expuestos constantemente a campos electromagnéticos, principalmente secretarías, oficinistas, personal de soporte técnico y otras actividades similares. 149. al 165. ... Artículo 514. Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente: Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes Miembro superior Pérdidas 1. al 141. Miembro inferior Pérdidas 142. al 385. Aparato genito-urinario 386. al 398. 399. Pérdida de la matriz, de 50 a 100% 400. Pérdida total o parcial de ovarios, de 50 a 100% Columna vertebral Secuelas de traumatismo sin lesión medular. 401. al 406.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Clasificaciones diversas 405.</p> <p>406. ... al 409. ...</p>	<p>Clasificaciones diversas 407. 408. Por problemas en la edad gestacional que sean resultado de algún accidente o riesgo de trabajo . 50 a 80% 409. Por la malformación o pérdida del producto que sean resultado de algún accidente o riesgo de trabajo 100% 410. al 413.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mínima reforma integral

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (27)</p>
<p>Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:</p> <p>I. El ... II. El ... III. El ... IV. El ... V. El ... VI. El ... VII. El ... VIII. El ... IX. El</p> <p>Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p>	<p>Iniciativa de ley que reforma los artículos 56, 74, 357, 358, 359, 371, fracción IX; 540, creándose una nueva fracción V; 541, fracciones II, V y VI y VIII nueva; 542, fracción III; y 545 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 56. Las condiciones...</p> <p>Salvo en casos de emergencia, ni el patrón ni tampoco el sindicato podrán convenir que se realicen por los trabajadores labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, respetándose los servicios que deba prestar el trabajador al patrón, acordados en el contrato individual de trabajo o en el contrato colectivo de trabajo.</p> <p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:</p> <p>I. El... II. El... III. El... IV. El... V. El... VI. El... VII. El... VIII. El... IX. El...</p> <p>Si existe contrato colectivo de trabajo o contrato individual de trabajo, y en éstos están regulados los días de descanso obligatorios, o los días no laborables, se aplicará lo que disponga el contrato respectivo.</p> <p>Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Queda</p>

<p>miembros;</p> <p>X. a XV. ...</p> <p>Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar ...</p> <p>II. Facilitar ...</p> <p>III. Poner ...</p> <p>IV. Realizar ...</p> <p>V. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p>Artículo 541.- Los ...:</p> <p>I. Vigilar el ...;</p> <p>II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;</p> <p>III. Interrogar, ...</p> <p>IV. Exigir ...;</p> <p>V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;</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. Examinar ...</p> <p>Los Inspectores</p> <p>Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:</p>	<p>miembros. Independientemente de lo establecido por este procedimiento, las directivas de los sindicatos deben ser electas a través del voto secreto, directo y universal.</p> <p>Artículo 540. La Inspección...</p> <p>I. Vigilar...</p> <p>II. Facilitar...</p> <p>III. Poner...</p> <p>IV. Realizar...</p> <p>V. Proporcionar a los sindicatos, trabajadores y patrones la información técnica con la que cuenten, incluyendo el acceso a las actas levantadas; y</p> <p>VI. Las...</p> <p>Artículo 541. Los...</p> <p>I. Vigilar el...</p> <p>II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación, con la participación sindical en la empresa o establecimiento respectivo.</p> <p>III. Interrogar...</p> <p>IV. Exigir...</p> <p>V. Exigir que se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;</p> <p>VI. Exigir 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, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; asimismo, con la participación de los sindicatos pueden ordenar las modificaciones en la instalación o empresa dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores;</p> <p>VII. Examinar...</p> <p>VIII. Para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento o empresa sujetos a inspección.</p> <p>IX. Los...</p> <p>Los Inspectores...</p> <p>Artículo 542. Los inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes:</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

siguientes: I. a III.	siguientes: I. a III. ... IV. El sindicato que solicite el emplazamiento a huelga a un patrón o empresa deberá acreditar la afiliación de los trabajadores al sindicato y que éstos presten sus servicios al patrón. Segundo. Se envíe la presente a la honorable Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.
-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Obligaciones de patrones

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (33)
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a IX...; X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años; XI. a XXVIII. ...	Artículo Único. Se adiciona un párrafo a la fracción X del artículo 132 del Título Cuarto, Capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a IX. ... X. ... Otorgar a sus trabajadores licencia con goce de sueldo cuando éstos sean clínicamente considerados como posibles donadores, previa solicitud por escrito, acreditando a través de certificación médica, la naturaleza de la intervención requerida y el tiempo de convalecencia y recuperación del donador. XI. a XXVIII. ...

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (43)
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XV ... XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las	Artículo único. Se reforma la fracción XVI, del artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como siguen: Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: Del I al XIII... XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las

<p>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. a XXVIII. ...</p>	<p>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; y realizar en los lugares donde se ejecuten las labores, las adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias que aseguren el libre acceso y desplazamiento de las personas y trabajadores con discapacidad en condiciones de igualdad. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades y la normatividad vigente;</p> <p>XVII a XXVIII...</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO (60)</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. al 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. al XXVIII. ...</p>	<p>Artículo Único. Se reforman las fracciones XVI al XVIII del artículo 132, y la fracción II del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. al XV. ...</p> <p>XVI. Instalar y operar los centros de trabajo, de acuerdo con las disposiciones establecidas en los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en la 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>XVII. Cumplir los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo así como disponer de todo en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;</p> <p>XVIII. Promover y difundir en los Centros de trabajo y entre los trabajadores información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos, así como sobre las medidas de prevención que deberán adoptarse, con base en lo dispuesto en el reglamento y las normas</p>

<p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables; II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; III. a XIII. ...</p>	<p>oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; XIX. al XXVIII. ... Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables; 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 y las autoridades laborales para su seguridad y protección personal; III. a la XIII. ...</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (66)
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. ... II. ... III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</p>	<p>reforma las fracciones III y XVIII; crea una fracción XIX, y la actual XIX pasaría a ser XX y así sucesivamente, todas del artículo 132; y reforma el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo</p> <p>Artículo 132. Son... I. Cumplir... II. Pagar... III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos, equipo, herramientas, maquinaria y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de la mejor calidad, en buen estado y reponerlos o actualizarlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo. Asimismo, cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones deberán proporcionar a los trabajadores prendas de uso personal, como ropas, botas con casquillo, zapatos, guantes, anteojos, mascarillas, fajillas o cubre bocas, cuando sean empleadas con frecuencia por un mismo trabajador, deberán proporcionarse inicialmente nuevas y para su uso único, salvo las que por su propia naturaleza, condiciones y vida útil, permitan su empleo, mediante su aseo o esterilización, de acuerdo con las normas de seguridad, higiene y ambiente de trabajo que les sean aplicables. Las mencionadas prendas, cuando no sean usadas frecuentemente por el mismo trabajador, podrán no serle</p>

<p>IV. a XVII...</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.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;</p> <p>XX. a XXVIII. ...</p> <p>Artículo 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias,</p>	<p>proporcionadas para su uso único, pero en este caso deberán ser previamente aseadas y efectivamente esterilizadas.</p> <p>Las prendas de tela, como trajes de mezclilla, batas, gorras o mandiles, que se proporcionen a los trabajadores deberán ser lavadas, planchadas y recosidas por cuenta del patrón, en los términos que el sindicato y el patrón convengan y con la frecuencia que se requiera.</p> <p>IV. a XVII...</p> <p>XVIII. Difundir, publicar y colocar mensualmente en los sitios más visibles de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores carteles ilustrativos y educativos sobre seguridad e higiene y ambiente de trabajo, así como las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene. Asimismo, publicará y hará llegar a los trabajadores los boletines y la publicidad que las comisiones de seguridad e higiene respectivas consideren necesarios.</p> <p>En todos los lugares peligrosos donde se preste el trabajo –excepto en los de difícil acceso– y en donde se ejecuten faenas de tal carácter, el patrón hará fijar avisos claros, precisos y llamativos de acuerdo con las normas oficiales mexicanas emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que sirvan a los trabajadores y a terceras personas para prevenirlos y normar sus actos.</p> <p>XIX. El patrón queda obligado a instruir a los trabajadores que realicen labores peligrosas acerca de la ejecución adecuada de éstas y acerca de la prevención de riesgos de trabajo. Asimismo, queda obligado a instruir a sus trabajadores, cuando la índole o las circunstancias de su trabajo lo requieran, sobre la mejor forma de impartir los primeros auxilios en los casos de riesgos de trabajo.</p> <p>Además, el patrón se obliga a sostener cursos y conferencias de capacitación sobre seguridad industrial, higiene y ambiente de trabajo, preservación del ambiente, primeros auxilios, búsqueda, rescate, salvamento, combate de incendios, protección civil, medidas preventivas, y aplicación de reglas y útiles de seguridad, así como integrar y capacitar las brigadas necesarias en los centros de trabajo de acuerdo con la normatividad vigente en seguridad, higiene y ambiente de trabajo y en protección ambiental.</p> <p>XX. a XXIX. ...</p> <p>Artículo 509. En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias,</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>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>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. En caso de emergencia o cuando el riesgo pueda justificar momentáneamente la suspensión de la ejecución de los trabajos, o la no utilización momentánea de las instalaciones, vehículos, herramientas, útiles o equipo, los responsables directos de la ejecución de los trabajos tomarán las providencias necesarias al respecto, e informarán inmediatamente a la comisión o comisiones de seguridad e higiene correspondientes con objeto de que un comisionado trabajador de confianza y un trabajador sindicalizado miembro de esa comisión de seguridad e higiene determinen formalmente la procedencia o no de la suspensión de la ejecución de los trabajos o de la no utilización de lo arriba mencionado.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indemnizaciones por causa de muerte

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (54)
<p>Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte: I. a II. ... III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. IV. a V. ...</p>	<p>Artículo Cuarto. Se reforma el artículo 501, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue: Artículo 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: I. y II. ... III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, el conviviente o la conviviente o la pareja del asegurado del mismo sexo o dependiente económico. IV. y V. ...</p>

Contratación de trabajadores por terceros:

➤ **Empresas intermediarias:**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (36)
<p>Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores</p> <p>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>Se adiciona un artículo 13 bis y se reforma el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.</p> <p>Artículo 13 bis. En los casos señalados por los artículos 12 y 13, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social llevará un registro en el cual deberán inscribirse ya sea los intermediarios como las empresas a las que hace relación el numeral 13, en caso de que el patrón beneficiado de los trabajos no contrate con una de las empresas registradas, se entenderá por este solo hecho que él es el único patrón.</p> <p>Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.</p> <p>Todos los elementos de una empresa serán considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.</p> <p>Las formas jurídicas que asuma el empleador: patrimonio individual, asociación, sociedad, conjunto de asociaciones o sociedades con personalidad autónoma, patrimonio afecto a un fin o cualesquiera otras, no impedirán que se tenga al conjunto por única empresa y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.</p>

➤ **Subcontratación:**

<p>Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.</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.</p> <p>Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.</p> <p>Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes: I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la</p>	<p>única empresa y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.</p> <p>Artículo 21. Se presume la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.</p> <p>Igualmente se presume la relación de trabajo entre el patrón que utiliza los servicios o recibe los servicios o beneficios directos de las obras o servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón.</p> <p>La simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsables al patrón del pago del cincuenta por ciento adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador, de manera total o parcial.</p> <p>Artículo 39 Bis. Tanto el patrón que utilice en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, como este último quedan sujetos a lo preceptuado en los artículo 35 a 39 de esta ley.</p> <p>Artículo 56. ...</p> <p>Tampoco pueden establecerse diferencias en razón de que el trabajador haya sido proporcionado por otro patrón para la prestación de los servicios.</p> <p>Artículo 117. ...</p> <p>Los trabajadores que presten sus servicios en los términos del artículo 13Bis de esta Ley tendrán derecho a participar en las utilidades tanto de la empresa que realmente reciba los servicios o beneficios directos de las obras o servicios, como a quienes formalmente aparezcan como patronos o receptores de esos servicios.</p> <p>Artículo 121. I. El patrón dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que, de conformidad con la</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.</p> <p>Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;</p> <p>II....;</p> <p>III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y</p> <p>IV. ...</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.-...</p> <p>II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</p> <p>III. a XXVIII. ...</p>	<p>disposiciones fiscales, debe presentar a la Secretaría de Hacienda quedarán a la disposición de los trabajadores durante un término de 30 días en las oficinas de la empresa y en la propia secretaría. Los trabajadores podrán solicitar a esta secretaría copia certificada de la declaración anual y sus anexos, misma que se extenderá dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, sin menoscabo de que se le entregue simultáneamente en medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza.</p> <p>II</p> <p>III. Los trabajadores tendrán derecho a recurrir la resolución definitiva dictada por la propia secretaría; y</p> <p>IV. ...</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>Asimismo, otorgar a los trabajadores proporcionados por otro patrón, las mismas condiciones de trabajo;</p> <p>III. a XXVIII. ...</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (62)
<p>Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.</p> <p>Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores</p> <p>Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la</p>	<p>Único. Se reforman los artículos 12, 13, 14,15, y se adiciona una fracción VII al artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue</p> <p>Artículo 12. Subcontratación, es la modalidad de contratación que ejercen personas físicas o morales, con el fin de prestar o recibir un servicio o trabajo a través de contratos, convenios o acuerdos en materia laboral, mercantil o civil, sin importar el tiempo de prestación y quien provea los recursos, herramientas e instalaciones, adquiriendo responsabilidad de los derechos laborales de los trabajadores que se utilicen para prestar o recibir un servicio o trabajo.</p> <p>Artículo 13. Se consideran patrones, las personas físicas o morales que administren, contraten o cuenten con trabajadores para prestar servicios o trabajos subcontratados, siendo aquellos responsables de las obligaciones laborales derivadas de esta ley y adquiridas con los trabajadores por la prestación de un servicio o trabajo.</p> <p>Artículo 14. Cuando las personas físicas o morales que presten un</p>

<p>contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.</p> <p>Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:</p> <p>I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y</p> <p>II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.</p> <p>Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p>	<p>servicio o trabajo subcontratado no cumplan con las disposiciones contenidas en esta ley, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en la misma.</p> <p>En consecuencia, las personas físicas o morales que reciban el beneficio del servicio o trabajo subcontratado, serán consideradas responsables directas por las autoridades y tribunales laborales de los beneficios y derechos de los trabajadores, imponiéndoles las sanciones correspondientes y el pago de las aportaciones obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, al Sistema de Ahorro para el Retiro, la participación de los trabajadores en las utilidades y prestaciones económicas no pagadas al trabajador durante la prestación de los servicios o trabajos.</p> <p>En el caso de que el trabajador preste sus servicios para diversos beneficiarios, todos y cada uno de ellos serán responsables directos conforme lo dispuesto en el párrafo anterior.</p> <p>Artículo 15. Son obligaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las autoridades locales del trabajo y de las personas físicas o morales en materia de subcontratación de servicio o trabajos, las siguientes:</p> <p>1. De la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las autoridades locales del trabajo conforme a su competencia</p> <p>I. Integrar el "Padrón Nacional de Personas Físicas o Morales que participen en la Subcontratación de Servicios y Trabajos";</p> <p>II. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley;</p> <p>III. Practicar las inspecciones en materia de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; y</p> <p>IV. Sancionar a las personas físicas y morales por el incumplimiento de las obligaciones que deriven de la relación de trabajo y de esta ley.</p> <p>La Secretaria del Trabajo y Previsión Social tendrá el encargo de elaborar y emitir el reglamento para el funcionamiento del "Padrón Nacional de Personas Físicas o Morales que participen en la Subcontratación de Servicios y Trabajos".</p> <p>Los trabajadores y las organizaciones sindicales podrán ejercer su derecho de denunciar ante las autoridades laborales y el Instituto Mexicano del Seguro Social, a las personas físicas o morales que participen en la subcontratación que no cumplan con las disposiciones contenidas en esta ley.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>2. De las personas físicas o morales que prestan un servicio o trabajo subcontratado</p> <p>I. Deberán inscribirse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales del trabajo según sea el caso, en el "Padrón Nacional de Personas Físicas o Morales que participen en la Subcontratación de Servicios y Trabajos", debiendo manifestar nombre y razón social, dirección, actividad y número de trabajadores con los que cuenta, acreditando estos datos con su registro federal de contribuyentes, acta constitutiva y las altas de los trabajadores en el Seguro Social, actualizando la información requerida cada seis meses.</p> <p>II. Cumplir con las obligaciones adquiridas con los trabajadores por los servicios y trabajos prestados, considerando las siguientes:</p> <p>a) Pago al trabajador de un salario remunerador exento de descuento o cualquier comisión, no menor al salario que se paga por la misma labor en la empresa beneficiaria del servicio;</p> <p>b) Registro de los trabajadores y pago de aportaciones obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Sistema de Ahorro para el Retiro;</p> <p>c) Participación de los trabajadores en las utilidades y pago de prestaciones económicas; y</p> <p>d) Proporcionar a los trabajadores los programas de capacitación, adiestramiento y de seguridad e higiene requeridos para el perfeccionamiento de su trabajo.</p> <p>3. De las personas físicas o morales que reciben un servicio o trabajo subcontratado</p> <p>I. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a las Autoridades Locales del Trabajo según sea el caso y al Instituto Mexicano del Seguro Social el nombre y razón social, dirección, actividad y número de trabajadores con los que cuentan las personas físicas o morales que le presten un servicio o trabajo subcontratado, siempre que sean contratados estos servicios o trabajos; y</p> <p>II. Asumir su responsabilidad ante las autoridades y tribunales laborales en el pago de las sanciones correspondientes por incumplimiento, y de las aportaciones obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la participación de los trabajadores en las utilidades y prestaciones económicas no</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente: I. a VI. ...</p>	<p>pagadas al trabajador durante la prestación de los servicios o trabajos. Artículo 994. Se impondrá multa cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente: [I. a VI. ...] VII. De 3 mil a 5 mil veces el salario mínimo general del Distrito Federal, a las personas físicas o morales que participen en subcontrataciones y que violen las obligaciones contenidas en los artículos 13, 14 y 15 de esta ley.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- **Proceso laboral.**

- **Proceso laboral expedito.**

<p style="text-align: center;">TEXTO VIGENTE</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO (52)</p>
<p>CAPITULO XI De la continuación del proceso y de la caducidad</p> <p>Artículo 771.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.</p> <p>CAPITULO XVII Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje</p> <p>Artículo 870.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.</p>	<p>Título Catorce Derecho Procesal del Trabajo Capítulo XI De la Continuación del Proceso y de la caducidad Artículo 771. ... Adicionalmente, esto será causa de responsabilidad patrimonial del Estado, por un mínimo de un mes de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Lo anterior, con independencia de la responsabilidad administrativa, penal o de otra naturaleza en que incurran los presidentes y auxiliares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p style="text-align: right;">XVII</p> <p>Capítulo Procedimientos Ordinarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Artículo 870. ... Estos procedimientos, hasta que se dicte el laudo o concluyan por las diferentes causas que esta ley admite, no podrán extenderse por más de seis meses, bajo la estricta responsabilidad del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y sus auxiliares. Adicionalmente, esto será causa de responsabilidad patrimonial del Estado, por un mínimo de un mes de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p>

<p>CAPITULO XVIII De los procedimientos especiales Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.</p> <p>TITULO QUINCE Procedimientos de Ejecución</p> <p>CAPITULO I Sección Primera Disposiciones Generales Artículo 939.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.</p> <p>CAPITULO III Procedimientos paraprocesales o voluntarios Artículo 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.</p>	<p>Lo anterior, con independencia de la responsabilidad administrativa, penal o de otra naturaleza en que incurran los presidentes y auxiliares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Capítulo XVIII De los Procedimientos Especiales Artículo 892. ... Estos procedimientos, hasta que se dicte el laudo o concluyan por las diferentes causas que esta ley admite, no podrán extenderse por más de cuatro meses, bajo la estricta responsabilidad del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y sus auxiliares. Adicionalmente, esto será causa de responsabilidad patrimonial del Estado, por un mínimo de un mes de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p> <p>Lo anterior, con independencia de la responsabilidad administrativa, penal o de otra naturaleza en que incurran los presidentes y auxiliares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Título Quince Procedimiento de Ejecución</p> <p>Capítulo I Sección Primera Disposiciones Generales Artículo 939. ... Estos procedimientos, hasta que se dicte el laudo o concluyan por las diferentes causas que esta ley admite, no podrán extenderse por más de tres meses, bajo la estricta responsabilidad del presidente de la junta respectiva. Adicionalmente, esto será causa de responsabilidad patrimonial del Estado, por un mínimo de un mes de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p> <p>Lo anterior, con independencia de la responsabilidad administrativa, penal o de otra naturaleza en que incurran los presidentes de las juntas.</p> <p>Capítulo III Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios Artículo 982. ... Estos procedimientos, hasta que se dicte el laudo o concluyan por las diferentes causas que esta ley admite, no podrán extenderse por más de dos meses, bajo la estricta responsabilidad del presidente de la junta. Adicionalmente, esto será causa de responsabilidad patrimonial del Estado, por un mínimo de un mes de salario mínimo general vigente</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>en el Distrito Federal. Lo anterior, con independencia de la responsabilidad administrativa, penal o de otra naturaleza en que incurran los presidentes y auxiliares de las juntas.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Prescripción de acciones:**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (57)
<p>Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.</p>	<p>Primero. Se reforma el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, para efectos de ampliar el plazo de prescripción de las acciones de los trabajadores que son separados de su trabajo, para quedar como sigue: Artículo 518. Prescriben en cuatro meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.</p>

➤ **Creación de la “acción por despido injustificado:**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (61)
<p>Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que 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.</p>	<p>Artículo Único. Se reforma el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue: Artículo 48. El trabajador podrá ejercer la acción por despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y elegir entre ser reinstalado o indemnizado 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 a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</p>

DATOS RELEVANTES.

Durante los dos primeros años de la LX Legislatura de la Cámara de Diputados, los diversos Grupos Parlamentarios que la conforman, han presentado 66 iniciativas encaminadas a reformar la Ley Federal del Trabajo en diferentes materias.

El abanico de propuestas se puede agrupar en los siguientes grandes rubros:

TEMA	INICIATIVA QUE LO PROPONE
Reparto de Utilidades	(1), (5), (55)
Capacitación:	(19)
Capacitación y empleo a jóvenes y, estímulos fiscales para sus empleadores.	(2)
Maternidad:	(10), (12), (13), (18), (21), (25), (56), (58)
* Compatibilidad de horas laborables	(4), (50), (63)
No discriminación:	(6), (10), (65)
Trabajos Especiales:	
* Trabajadores informales	(3)
* Establecimientos familiares (Talleres)	(14)
* Trabajo del campo	(20), (35)
* Trabajadores sexuales	(24), (37)
* Trabajo de aprendizaje	(28)
* Deportistas profesionales	(31)
* Trabajadores domésticos	(34), (44)
* Trabajadores discapacitados	(40), (41), (45), (59),
* Trabajadores de las plataformas petroleras	(48)
* Trabajadores migrantes	(49)
Salario:	
* Pago en efectivo	(7), (29), 42)
* Mínimo	(38)
* Descuento a salario	(51)
Trabajo de menores:	(8), (39)
Sindicatos:	(9), (17), (46)
Hostigamientos:	
* Sexual	(11)
* Laboral (acoso psicológico)	(23)
Establecimiento de disposiciones que vayan en detrimento de los derechos de los trabajadores:	(47)
Descansos obligatorios:	(15)
Sanciones pecuniarias:	(16), (22)
Moral y buenas costumbres:	(26)
Enfermedades de trabajo:	(30)
Mínima reforma integral:	(27)
Huelga:	(32)
Obligaciones de patrones:	(33), (43), (60), (66)
Indemnización por causa de muerte:	(54)
Contratación de trabajadores por terceros:	
* Empresas intermediarias	(36)
* Subcontratación	(53), (62)

Proceso Laboral::	
* Proceso laboral expedito	(52)
* Prescripción de acciones	(57)
* Creación de la “acción por despido injustificado”	(61)

Cabe aclarar que las iniciativas pueden abarcar algún otro rubro, sin embargo, en el que se encuadran es el que predomina.

- **Reparto de Utilidades:**

Se encontraron tres iniciativas que se vinculan directamente con el reparto de utilidades, al respecto se observa que:

La iniciativa **(1)** propone la **participación** de 5 representantes **de los trabajadores en el consejo de administración de las empresas** que están obligadas al reparto de utilidades con el propósito de acceder a la información relativa a los estados financieros fiscales mensuales y al anual, para conocer y calcular las utilidades a repartir.

El artículo 126 establece las excepciones al reparto de utilidades, al respecto, la iniciativa **(5)** a través de la adición del artículo 126 Bis, **propone los casos que no quedan exceptuados de la obligación de repartir utilidades**, tales como: empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social; empresas que cuenten con sucursales, agencias, etc., y sus ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta; asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro y obtengan ingresos por enajenación de bienes distintos a su activo fijo; sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal asalariado y administrativo que no sean socios; con sus modalidades, personas morales que contraten y administren su planta laboral mediante contratación de una empresa de servicios dedicada a este fin.

Por su parte la iniciativa **(55)** prevé garantizar la participación de los trabajadores en el **reparto de utilidades cuando su trabajo reporte un beneficio económico o material a otro patrón que se encuentra contractual, corporativamente o fiscalmente vinculado a otro.**

- **Capacitación:**

La iniciativa **(19)**, propone como **obligación del patrón, proporcionar** a todos los trabajadores y éstos a recibir **capacitación. Deroga** la norma que dispone el registro y autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a instituciones y escuelas que pretendan impartir capacitación. La ley en vigor prevé como objeto de la capacitación y adiestramiento el mismo, esta iniciativa las diferencia y señala como objeto de la capacitación el preparar a trabajadores de nueva contratación y a los interesados en ocupar vacantes o puestos de nueva creación y el del adiestramiento en general, mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores. Se condiciona la constitución de comisiones mixtas

a las empresas que tengan más de 20 trabajadores y se establecen más detalladamente sus funciones. Entre propone como nueva finalidad de la capacitación y adiestramiento la competencia laboral.

➤ **Capacitación y empleo a jóvenes y estímulos fiscales para sus empleadores:**

En este ámbito, la iniciativa **(2)**, propone facultar a las autoridades laborales para aplicar programas que impulsen la **capacitación y empleo de los jóvenes mexicanos y se otorguen estímulos fiscales a las empresas que implementen esta acción**. También prevé que la **plantilla laboral** de las empresas **se integre con un 90% de trabajadores mexicanos** del cual **una quinta parte serán jóvenes de hasta 30 años**. Con relación a los trabajadores de 30 años y más, será obligación de los patrones preferir en la contratación a las personas que no tengan ninguna otra fuente de ingreso económico o tengan a su cargo el sostén económico de una familia.

• **Maternidad:**

Para el caso de la maternidad en el ámbito laboral cabe aclarar que se encuentran iniciativas cuyas propuestas derivan de ésta materia y que incluso abarcan a otros sujetos.

➤ **Compatibilidad de horas laborables:**

Dentro de esta rubro se localizaron diversas iniciativas que procuran, con el afán de lograr una mayor convivencia de la madre o el padre trabajadores en el ámbito familiar, compatibilizar los horarios de trabajo o de descanso de éstos con los de los hijos y en algunos casos se extiende este derechos a los jóvenes trabajadores que todavía no concluyen sus estudios, este derecho se ejercerá siempre y cuando se convenga con el patrón:

Iniciativa (4)	Iniciativa (50)	Iniciativa (63)
Podrá convenir un horario de trabajo compatible con el horario escolar el trabajador(a) que tenga a su cargo hijos menores de 12 años.	Podrán convenir el reposo, los jóvenes que se encuentren estudiando hasta los 25 años y las mujeres con hijos, el día de la semana que más les convenga. Se prevé para las mujeres con hijos el disfrute de más días de descanso acumulados y responder a las necesidades de producción mediante un banco de horas o intercambiar los días obligatorios para ampliar descanso semanales o mensuales.	Las madres trabajadoras con hijos cursando la educación básica, podrán acordar un esquema de horarios flexibles que les permita atender sus responsabilidades familiares.

Derivado de la maternidad y en igualdad de oportunidades, la iniciativa **(10)** propone:

- Reposo del sábado en la tarde o su equivalente cuando la trabajador(a) tenga a cargo el cuidado y la crianza de un hijo en edad preescolar.
- Coincidencia del periodo vacacional con el escolar.
- Se obliga al patrón a asignar labores diferentes en el mismo nivel y puesto cuando la mujer esté en estado de gestación o lactancia.
- Amplía los derechos de las madres trabajadoras en materia de:
- **Licencia de maternidad** actualmente la Ley contempla un periodo de descanso de 12 semanas repartido en 6 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto, con esta iniciativa se mantienen los descansos ya establecidos y se establecen **nuevos periodos acordes a nuevos supuestos**:

	SUPUESTOS					
	Parto múltiple	Aborto	Adopción	Transferencia de descanso según convenga a sus intereses		
				Parto anticipado	Descanso para el padre	Adopción
PERIODO DE DESCANSO	14 semanas: 6 semanas antes y 8 después.	1 semana	6 semanas si el infante es menor de 6 meses. 2 semanas si es mayor de 6 meses	2 de las 6 semanas previas al parto para después del mismo y hasta el periodo preparto completo para después del mismo.	2 de las 6 semanas postparto para el padre (esposo o concubino)	El padre (esposo o concubino) disponga del descanso establecido para adopción

- Con relación a la **lactancia** se encontró lo siguiente:
 - Se permite el periodo de lactancia (6 meses) para el hijo natural o adoptivo.
 - Reducir la jornada de trabajo una hora diaria.
 - Permitir que sea el padre (esposo o concubino) quien reduzca la jornada de trabajo una hora diaria.
 - Se otorgan a la madre **nuevos derechos a descanso** conmutables a la antigüedad, goce a salario íntegro, sin afectar derechos ya adquiridos, para los siguientes casos:
 - **Una semana** cuando **mueva su esposo** y tenga **hijos menores de 12 años de edad**.
 - **3 días** por **causa de fuerza mayor justificada** y la **custodia** de un **menor de 3 años** recaiga en la madre.
 - Se amplía la multa que se impondrá al patrón que viole las disposiciones sobre responsabilidades familiares de 3 a 155 veces por 155 a 315 veces el salario mínimo general.
 - En razón de la maternidad se establece la **licencia de paternidad**.

Las iniciativas **(12)** y **(25)** por el contrario dejan expresamente establecido que **no se considerarán conductas discriminatorias** las **distinciones** basadas en razones de **estado de gestación o maternidad** y la iniciativa (12) añade que a dichas distinciones se les reconoce el derecho de protección o asistencia social.
Incorpora como ataque a derechos de tercero (12):

- la negación a ocupar el mismo puesto a la madre trabajadora, después de la licencia de maternidad.
- La violación de los derechos de las mujeres trabajadoras durante el periodo de gestación o licencia de maternidad.

Incorpora como causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador **(12)**:

- Incumplir las normas de protección a la maternidad.

Prohíbe a los patrones (12):

- **Exigir** el certificado de embarazo **(21)**, el compromiso de no embarazarse o renunciar en caso de estarlo o tener a su cuidado hijos menores.
- Únicamente la iniciativa **(21)** prohíbe **despedir o coaccionar** a una trabajadora **para que renuncie** a su empleo **por su estado de gravidez**.

Establece un **nuevo derecho** para las madres trabajadoras **(12)**:

- No rescindir la relación laboral de trabajo durante la licencia de maternidad ni en un periodo posterior a 6 meses de la conclusión, salvo abuso de la trabajadora o causas graves.

Siguiendo en la línea de la **no discriminación** y entrando en el rubro de **licencia de maternidad por adopción**, la iniciativa **(13)** propone como **obligación de los patrones proporcionar** una licencia de **45 días** denominados **de convivencia** para la trabajadora(or) que haya adoptado a un menor o incapaz, con goce de salario íntegro y a fin de crear un vínculo familiar.

➤ **Licencia de maternidad por adopción.**

La iniciativa **(18)** prevé **extender a las madres adoptivas** derechos que actualmente se otorgan a las madres trabajadoras:

- **Licencia de maternidad** de 12 semanas para la madre trabajadora que **adopte un menor de hasta 6 meses de edad**; de **20 días hábiles** si la edad es superior a 6 meses, y de **30 días hábiles** si es un menor con discapacidad o se trata de dos o más menores.
- **Periodo de lactancia** a partir de que el menor es dado en custodia; en caso de muerte o incapacidad de la madre para alimentar al menor, el derecho se concederá al padre.
- Que se computen en su antigüedad los periodos de **postadopción**.

Cabe señalar que para todos los casos se aclara que los derechos por adopción se hacen valer a partir de que el menor es dado en custodia.

➤ **Licencia de paternidad.**

Las iniciativas **(10) (56) y (58)**, establecen la licencia de paternidad consistente en otorgar un permiso o descanso por un determinado número de días, con goce de sueldo y especificando la iniciativa **(10)** que los descansos se considerarán parte de la antigüedad y no afectarán ningún derecho o condición laboral; así se observa que:

La iniciativa **(10)** detalla y clasifica los descansos de acuerdo al suceso en:

- Descanso por parto simple de 3 días.
- Descanso por parto múltiple 5 días.
- Descanso por aborto 2 días.
- Descansos cuando la madre de su hijo expresamente se los conceda.

Las iniciativas **(56)** y **(58)** se limitan a otorgar la licencia por el nacimiento del hijo de 10 y 8 días respectivamente.

- **No discriminación:**

El caso de la no discriminación es similar al rubro de la maternidad, ya que va encaminado a no hacer distinciones en los centros de trabajo iniciando con el género. Al respecto la iniciativa **(6)**, prohíbe la discriminación en materia de oportunidad de empleo y ocupación y hacer distinciones entre otros por motivos de salud, preferencia sexual, embarazo o discapacidad. También prohíbe las disposiciones que establezcan renuncia del trabajador a cualquier prestación o beneficio por motivos de embarazo, o por edad.

Por su parte la iniciativa **(65)** propone la creación de las **acciones afirmativas** a través de las cuales se adoptarán medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en:

- El empleo
- La actividad sindical
- Programas de capacitación y adiestramiento.

Se otorga a la Secretaría del Trabajo la **obligación de impulsar** dichas **acciones**.

Se propone en materia de capacitación y adiestramiento que la Secretaría del Trabajo y los patronos se coordinen con universidades e instituciones de educación superior y **otorguen las facilidades** necesarias a los trabajadores para **acceder a establecimientos de educación media superior y superior** debiendo acceder como **mínimo 2 trabajadores por cada 50 empleados**, para lo cual se emplearán los **sistemas de educación abierta y a distancia**.

Prevé la **participación igualitaria** de trabajadores y trabajadoras en las **Comisiones Mixtas**.

Propone la **creación de las Constituciones Mixtas de tutela de los Derechos y acciones afirmativas**.

- **Trabajos especiales:**

El Título Sexto de Ley Federal de Trabajo en vigor regula los llamados trabajos especiales, y al respecto diversos legisladores han observado que existen trabajadores de diversas ramas, que por lo *sui generis* de sus actividades, requieren

de la creación de un capítulo especial que contenga las disposiciones mínimas y detalladas que regulen las labores que realizan. Las iniciativas presentadas en la LX Legislatura pretenden la regulación de los siguientes trabajos:

➤ **Trabajadores informales:**

A través de la adición del capítulo XVIII la iniciativa **(3)** propone la regulación de los trabajadores que se dedican al comercio, prestación de servicios, o producción de mercancías de manera informal, estableciendo las características de esta actividad, los derechos y obligaciones especiales de los trabajadores informales y se pretende la creación del Registro Público Nacional de los Trabajadores informales y sus funciones.

➤ **Establecimientos familiares (Talleres):**

La iniciativa **(14)** propone que los talleres o negocios familiares se les denominen **establecimientos familiares**. Que estos establecimientos tengan la **participación de hasta 50% de pupilos** respecto del número total de familiares que integran el establecimiento. Busca **proteger el trabajo infantil** realizado en el ámbito familiar.

➤ **Trabajadores del campo:**

A través de esta iniciativa **(20)** se reconoce el **trabajo de la agroindustria**, se define al jornalero agrícola y el término estación que se refiere al periodo de tiempo comprendido en un ciclo de producción o explotación agrícola, pecuaria, silvícola o agroindustrial; se establecen las obligaciones patronales con relación a los trabajadores estacionales.

Por su parte la iniciativa **(35)** con relación a los trabajadores del campo, **incorpora nuevas distinciones que deben evitarse como causal de anulación o alteración en la igualdad de oportunidades** en el ámbito laboral, tales como condición física, étnica, preferencia sexual, estado civil, discapacidad y condiciones de salud. Se **incluye como trabajadores del campo** a quienes se dediquen a **actividades acuícolas, pesqueras y agroindustriales**. Se propone la **clasificación de las relaciones de trabajo con base en su duración** y se destaca la **contratación de menores de edad condicionada a que se acredite que están cursando la educación básica**. Se propone que el **pago del salario** al que están obligados los patrones **para el caso de enfermedades propias de la región** se incrementen **del 75 al 85%** hasta por los 90 días ya señalados. Se integran a las **obligaciones patronales**: el transporte gratuito, servicios de guarderías, suministro de agua potable y alimentos, contar con botiquines y servicios de primeros auxilios, proporcionar equipos especiales acorde a las actividades. Se incorporan **nuevas prohibiciones** para los patrones: contratación de menores de 16 años, emplear a menores de edad y a mujeres embarazadas en actividades insalubres o peligrosas, violar los topes de horas extras. Se proponen **nuevas sanciones** para los patrones

que contraten a menores de 7 años o a mujeres embarazadas para trabajos insalubres o peligrosos y para los que obliguen a los trabajadores a comprar en un lugar determinado.

➤ **Trabajadores sexuales:**

Con relación a los trabajadores que prestan servicios sexuales se encontraron dos iniciativas que entre sus propuestas destacan:

Iniciativa (24)	Iniciativa (37)
<ul style="list-style-type: none"> - Se regula el trabajo de los trabajadores sexuales - Obligaciones especiales de patrones - Derechos y obligaciones especiales de los trabajadores sexuales. - Se establece como sanción la clausura del establecimiento para los patrones que reciben o recibieron los servicios de personas menores de 18 años. - Se establece como derecho de los trabajadores sexuales independientes (sin subordinación a ningún patrón) el derecho de incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio del IMSS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se regula el trabajo de los sexoservidores. - Se define el sexoservicio. - Se prohíbe a los menores de edad dedicarse al sexoservicio. - Se prohíbe la intermediación en esta actividad. - Se establece como obligación del Estado, la incorporación del sexoservidor a los regímenes y mecanismos entre otros que, le garanticen el acceso a la educación, salud y vivienda, con el objeto de mejorar su nivel y calidad de vida.

➤ **Trabajo de aprendizaje:**

La iniciativa (28) propone la regulación del trabajo de aprendizaje que va encaminado a proporcionar empleo a los jóvenes de entre 18 y 29 años que no lo tienen, generando derechos y obligaciones. Al respecto se establecen las condiciones que prevalecerán en este tipo de relación laboral entre las que están: duración mínima y máxima, sujetos que participarán en esta relación, duración de la jornada, el número de aprendices a contratar en la empresa.

➤ **Deportistas profesionales:**

A través de la iniciativa (31) se prevé garantizar a los deportistas profesionales un **servicio médico especializado acorde con el tipo de lesiones o enfermedades** que se originan por el ejercicio **de su profesión.**

➤ **Trabajadores domésticos:**

Las iniciativas (34) y (44), pretenden regular de manera más amplia y detallada las disposiciones relativas a los trabajadores domésticos encontrándose:

Iniciativa (34)	Iniciativa (44)
<ul style="list-style-type: none"> - Se establecen las modalidades específicas bajo las cuales se considera a un trabajador como 	<ul style="list-style-type: none"> - Cambia la denominación de trabajadores domésticos por trabajadores del hogar. - Se define el trabajo del hogar.

<p>doméstico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se incorpora el derecho al disfrute y goce de vacaciones. - Se establecen las características mínimas de la retribución por trabajo determinado. - Se amplían y detallan las obligaciones de los patrones para con los trabajadores domésticos entre los que destacan bajo determinadas características, afiliarlos a la seguridad social. - Retribuir al trabajador con un salario digno y justo que sirva como base para el cálculo del aguinaldo y demás prestaciones económicas. - Formalizar la relación laboral a través de contrato escrito, que servirá para computar la antigüedad. - En materia de maternidad se incorpora la protección de la trabajadora doméstica. <p>Se incorporan nuevas obligaciones para el trabajador doméstico, como el guardar discreción sobre la vida personal y familiar de su patrón.</p> <p>Se da nuevo contenido al art. 344 sobre el trabajo de menores en el ámbito doméstico.</p> <p>Actualmente las disposiciones del trabajo doméstico se extienden a los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y establecimientos análogos y sobre el particular no se aclara en la iniciativa si las disposiciones propuestas seguirán aplicándose a los trabajadores de estos establecimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se define quiénes son considerados como <i>trabajadores del hogar.</i> - Se establecen los derechos de los trabajadores del hogar. - Se establecen las modalidades bajo las cuales opera el trabajo del hogar. - Se detallan las disposiciones que regirán las jornadas de trabajo. - Se retira la facultad a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijar los salarios mínimos profesionales para los trabajadores domésticos y se fija expresamente que dicho salario no podrá ser inferior a 5 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal. Para determinar el salario se considerarán varios factores como: el lugar donde se labora, número de personas a tender, nivel de especialización, etc. - Se formaliza la relación con la celebración de contrato de trabajo por escrito y la inscripción de éste ante la Inspección del trabajo. - Se incorporan nuevas obligaciones para los patrones entre las que destacan: <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar medidas de seguridad, higiene y prevención de riesgos de trabajo. - Proporcionar la protección que establecen las leyes reglamentos a las trabajadoras embarazadas. - Otorgar tiempo y facilidades para la educación básica. - Se establecen las prohibiciones de los patrones de las que destacan: <ul style="list-style-type: none"> - Evitar toda forma de discriminación. - Exigir constancia o prueba de gravidez para la contratación. - Se otorga el derecho a inscribirse al IMSS. - En caso de muerte el patrón sufragará además de gastos de sepelio, el traslado de restos mortales y de los menores que dependían del trabajador. Destaca que un accidente de trabajo siempre se presumirá como derivado de un riesgo de trabajo. - Se faculta a la Secretaría del Trabajo para desarrollar programas específicos de capacitación y adiestramiento en la materia. - En materia de sanciones se suprime la multa a patrones que no faciliten la asistencia a la escuela primaria y se establecen las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - Multa para patrones que incumplan las normas protectoras del trabajo del hogar y para los que contraten a menores de 14 años.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Trabajadores discapacitados:**

Se encontraron cuatro iniciativas en materia de trabajadores discapacitados y al respecto se observa:

Iniciativa (40)	Iniciativa (41)	Iniciativa (45)	Iniciativa (59)
Prevé la obligación a empresas o establecimientos de emplear como mínimo el 1% de trabajadores con discapacidad y prohíbe la discriminación por esta causa.	Prevé que en el 90% de trabajadores mexicanos que debe emplear toda empresa o establecimiento, se incluyan a personas mayores de 60 años, discapacitados e indígenas mujeres y hombres.	Prevé que las condiciones de trabajo no se hagan distinciones por motivos de discapacidad.	En materia de jornadas de trabajo, se establece como duración máxima la de 6 horas para personas con discapacidad que tengan problemas de locomoción o sean invidentes.

Cabe señalar que la iniciativa **(41)** en realidad puede englobarse en una iniciativa protectora de las minorías, pues también abarca la contratación de adultos mayores e indígenas, además amplía las razones por las cuales no se deberá discriminar a los trabajadores como preferencias, condición social, estado civil, etc.

➤ **Trabajadores de las plataformas petroleras:**

La iniciativa **(48)**, propone la regulación de los trabajadores de las plataformas petroleras, y por ende de los barcos que las abastecen y de las plataformas sumergibles, destacando los siguientes temas generales:

- Obligaciones especiales de los patrones y de los trabajadores.
- Prohibiciones de los patrones.
- Se establecen expresamente el número de días de descanso a que tienen derecho los trabajadores.
- Definición de patrón e intermediario.

➤ **Trabajadores migrantes:**

A través de la creación de este nuevo capítulo la iniciativa **(49)** prevé la protección de los trabajadores migrantes y sobre el particular se encuentra:

- Definición de trabajador migrante y las modalidades de trabajador fronterizo, de temporada y migrante documentado o en situación regular.
- Prohibiciones de los patrones entre las que destacan: respeto a la identidad cultural; apoyo, -en la medida de lo posible- a la reunión del trabajador con su familia; Preferencia en igualdad de condiciones a trabajadores migrantes con más tiempo de servicio en el país; evitar actos de racismo o xenofobia; denunciar la situación migratoria del trabajador como medio de presión laboral.

➤ **Trabajos de Médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.**

Sobre este tipo de relación laboral, a través de la iniciativa **(64)** se incorporan **nuevos derechos** entre los que destacan:

- Cumplir con una jornada dentro de los máximos legales.
- Percibir un mínimo de 6 salarios mínimos generales vigentes en el Distrito Federal.

- Disfrutar de un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual y violencia laboral.
- Que en los programas del servicio social profesional se incluyan sin discriminación a los residentes extranjeros.
- Recibir protección en materia jurídica.

En materia de **obligaciones** se incorpora tanto para el trabajador como para el patrón la de **abstenerse de realizar hostigamiento sexual y violencia laboral** contra cualquier persona, la que de cometerse resulta causa especial de rescisión.

Es **obligación** del patrón **ingresar por especialidad un mínimo de 30% de mujeres.**

- **Salario:**

En materia de salarios se encuentran diversas iniciativas con propuestas que si bien van encaminadas a la protección del salario tienen objetos diferentes:

➤ **Pago en efectivo:**

Iniciativa (7)	Iniciativa (29)	Iniciativa (42)
Se considera pago en efectivo, el abono en cuentas de nómina abiertas en instituciones de crédito del sistema bancario mexicano.	Propone la unificación del salario mínimo que actualmente se otorga por regiones, en un solo salario mínimo vigente en todo el territorio nacional.	-Pago a través de nómina electrónica , sólo que lo consienta el trabajador. - Se prevé que el costo de retiros y consultas de saldo los absorba el patrón.

➤ **Salario Mínimo:**

La LFT en vigor señala que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades **reales**. La iniciativa **(38)** propone **considerar a la comunicación, el conocimiento y la transportación**, como parte de las **necesidades a satisfacer**. Por otro lado, se **faculta al Banco de México y a la Procuraduría Federal del Consumidor** para que **provean** a la Comisión Nacional del Salario, **de información** con el objeto de que **exista una sinergia entre el salario y el poder adquisitivo** para el consumo de bienes considerados dentro de la canasta básica.

➤ **Descuento a salario:**

Con la iniciativa **(51)** se incorporan como sujetos de pensión alimenticia, motivo de descuentos en los salarios, al esposo de la trabajadora, y a la concubina(o) con o sin hijos.

- **Trabajo de menores:**

Iniciativa (8)	Iniciativa (39)
Prevé como sanción para el patrón que emplee a menores de 14 años la clausura del establecimiento o negociación, así como multa de 6 mil días de salario por cada uno de los menores que haya empleado	Aumenta la edad mínima de contratación de 14 a 15 años .

- **Sindicatos:**

Con relación al tema de los sindicatos se encontraron tres iniciativas que impactan únicamente disposiciones sindicales, recordando que existen otras propuestas que por ser el tema central de otro ámbito no se incluyen directamente en este.

- La iniciativa (9) propone como **criterios para elección** de la directiva de los sindicatos, que se mediante **voto universal, directo y secreto**. Por otro lado, **faculta a los miembros del sindicato para ejercitar acción** ante la Junta de Conciliación y arbitraje **en caso de que la directiva del sindicato no cumpla con la rendición de cuentas**.

- También en materia de rendición de cuentas, la iniciativa (17) otorga a los afiliados a los sindicatos facultad para **solicitarles en cualquier tiempo información sobre el origen y destino de su patrimonio**, ésta facultad para el caso de los sindicatos se vuelve obligación.

- En el caso de la iniciativa (46), se encuentran las siguientes propuestas:

Se establecen las **características del ejercicio de la libertad sindical**.

Se **prohíbe** a los sindicatos, **ejercer presión para ingresar o permanecer** afiliado a la asociación sindical.

Se derogan las disposiciones que permiten la **cláusula de exclusión**.

Dispone que los sindicatos también sean sujetos de sanciones en caso de cometer violaciones a las normas de trabajo. Asimismo, se sancionará a quien impida o limite la libertad sindical.

- **Hostigamientos:**

- **Sexual:**

La iniciativa (11) prevé como causa de rescisión del contrato de trabajo con o sin responsabilidad para el patrón o trabajador dependiendo quién lo cometa el **hostigamiento sexual**. Se define el término. Se establece como **obligación del patrón** implementar políticas, mecanismos, instrumentos que eviten, combatan, protejan y permitan la denuncia de actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y propicien un ambiente cordial. Dentro las **prohibiciones al patrón** se

incorpora la de exigir favores sexuales como condición para ocupar un puesto, ascender o recibir cualquier beneficio, así como realizar actos de hostigamiento sexual. Se establece como **obligación de los trabajadores**, dar aviso en caso de ser molestado sexualmente por compañeros, subalternos, proveedores, representantes, clientes, superiores o el patrón. Se **prohíbe a los trabajadores** los actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona.

➤ **Laboral (acoso psicológico):**

A través de la iniciativa **(23)**, se propone incorporar como **causa de terminación de las relaciones de trabajo** el **hostigamiento laboral**, que tiene como objeto y efecto acosar psicológicamente por medio verbal o cualquier otro que atente contra la integridad moral, causando daños a la víctima físicos o psíquicos. El que realice este tipo de actos se le sancionará **indemnizando por daños y perjuicios** al agraviado.

- **Establecimiento de disposiciones que vayan en detrimento de los derechos de los trabajadores:**

A través de la iniciativa **(47)** se propone que cualquier **reforma** de otra índole diversa a la laboral que no mejore los derechos de los trabajadores será **nula de pleno derecho**. Se **prohíbe** consignar **disposiciones que vayan en detrimento de los trabajadores de confianza**.

- **Descansos obligatorios:**

En este tema la iniciativa **(15)** propone que los **descansos obligatorios** que se estipulen en los **contratos colectivos o individuales** de trabajo, **rijan por encima** de los establecidos en por la Ley Federal del Trabajo.

- **Sanciones pecuniarias:**

La iniciativa **(16)** define el término “**día multa**” bajo el cual se calcularán las sanciones pecuniarias.

Por su parte, la iniciativa **(22)** propone **multa de 500 a 1000 veces el salario mínimo general**, al patrón utilice el “**sistema de poner en el índice**” al trabajador que sea separado o se separe de su trabajo, con el objeto de que no se le vuelva a dar ocupación.

- **Moral y buenas costumbres:**

Derivado de que actualmente coexisten varias morales y costumbres articuladas a través de tradiciones culturales, religiosas, sociales, económicas y políticas, la iniciativa **(26)** propone **derogar** de las **disposiciones** que dejan al libre arbitrio de

patrones y trabajadores definir qué actos atentan contra la moral y las buenas costumbres, y que son **causa de rescisión** sin responsabilidad para el patrón cometer el trabajador actos inmorales; que son **obligaciones del trabajador** Observar buenas costumbres o que las **audiencias** se celebren **a puerta cerrada** cuando lo exija la moral o las buenas costumbres.

- **Enfermedades de trabajo.**

El objeto de la iniciativa **(30)**, es incorporar **nuevos padecimientos producto de la actividad laboral** que desempeñan algunas trabajadoras(a), con el objeto de protegerlos y darles mayor certidumbre jurídica.

- **Mínima reforma integral:**

Este rubro se ha denominado mínima reforma integral derivado de la exposición de motivos de la iniciativa **(27)**, que la propone. Los puntos que destacan sobre la misma son los siguientes:

- **Condiciones de trabajo:** deja expresamente establecido que salvo casos de emergencia el trabajador no realizará labores diversas a las acordadas en el contrato individual o colectivo de trabajo.
- **Días de descanso obligatorio:** al igual que la iniciativa **(15)**, se propone que se apliquen los estipulados en los contratos colectivos o individuales por encima de los establecidos en la Ley.
- **Sindicatos:** Se propone que los trabajadores ejerzan el derecho de autonomía sindical, y se **prohíbe la injerencia patronal, gubernamental, judicial y legislativa** en la vida interna de los sindicatos.
- **Inspección del trabajo:** En esta materia se prevé reforzar las disposiciones encaminadas a las medidas de seguridad e higiene, pasando en algunos casos de meras sugerencias a obligaciones.

- **Huelga**

La iniciativa **(32)** propone incorporar como requisito para el procedimiento de huelga, que el sindicato que la solicita, acredite la afiliación de los trabajadores al sindicato que presta sus servicios al patrón.

- **Obligaciones de patrones:**

Como se mencionó al inicio de este apartado la gran diversidad de propuestas al analizarse en particular arroja como resultados el abarcar varios temas como pueden ser derechos y obligaciones de los trabajadores o las obligaciones de los patrones. Sin embargo, cabe aclarar que, si bien se ha observado que se proponen nuevas obligaciones para los patrones, no se incluyen en este rubro por ser parte integral de

temas específicos, por lo que únicamente se presentan las iniciativas (33), (43), (60) y (66).

- La iniciativa **(33)** incorpora como **obligación** de los patrones **otorgar** a sus trabajadores **licencia con goce de sueldo** cuando éstos sean considerados posibles **donadores**.

- La iniciativa **(43)**, prevé que los patrones hagan **a los lugares de trabajo**, las **adecuaciones, ajustes y mejoras** necesarias **para el libre acceso y desplazamiento de personas y trabajadores con discapacidad**.

- La iniciativa **(60)** modifica las obligaciones de los patrones en materia de medidas de seguridad e higiene, adecuándolas a la realidad laboral, señalando que será obligación observar los reglamentos y **normas oficiales mexicanas** y adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral en materia de **seguridad, salud y medio ambiente**. Asimismo **obliga al patrón a difundir información sobre los riesgos y peligros a que están expuestos los trabajadores y sobre medidas de prevención** de conformidad con el reglamento y normas oficiales mexicanas en la materia. Derivadas de estas obligaciones patronales se establecen las **obligaciones para los trabajadores** en el sentido de que éstos deberán **cumplir las normas y disposiciones** que establezcan el reglamento y normas oficiales mexicanas **en materia de seguridad, salud y medio ambiente**.

La iniciativa **(66)** propone nuevas medidas de seguridad, que coadyuven a la ejecución segura del trabajo como son el **otorgar a los trabajadores equipo de seguridad de la mejor calidad y actualizado**. También prevé que se de **capacitación en materia de prevención de riesgos y seguridad industrial**, haciéndose extensiva en materia de **primeros auxilios y protección del medio ambiente**. Además se **amplían las facultades de las comisiones de seguridad e higiene** para cuando detecten condiciones que pongan en riesgo la vida o integridad de los trabajadores, paren temporalmente la ejecución de las labores hasta que se corrijan las condiciones y se determine la procedencia o no de la suspensión.

- **Indemnizaciones por causa de muerte:**

Dentro de la materia de riesgos de trabajo, se otorga a los deudos una indemnización por causa de muerte del trabajador, la iniciativa **(54)** prevé que este derecho se extienda al **conviviente, pareja del asegurado del mismo sexo o dependiente económico**, con el objeto de dar protección y seguridad jurídica a las nuevas figuras que se han establecido a nivel local como son las **sociedades de convivencia**.

- **Contratación de trabajadores por terceros:**

- **Empresas intermediarias:**

La ley en vigor no considera a las empresas intermediarias como tal, sino como patrones, la iniciativa (36) propone el **registro de las empresas intermediarias de contratación** a través de la secretaría de Trabajo y Previsión Social con el objeto de considerar como único patrón al que no contrate con las empresas registradas. Por otra parte se precisa el concepto de empresa.

- **Subcontratación:**

Las iniciativas (53) y (62), hacen propuestas en materia de subcontratación:

Iniciativa (53)	Iniciativa (62)
<ul style="list-style-type: none"> - Hace responsables solidarios a los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón. - Se precisa el concepto de empresa.¹ - Se hace partícipe a los trabajadores subcontratados del reparto de utilidades. - Los trabajadores se consideran empleados del patrón que recibe sus servicios, por lo que pueden formar parte del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. - Se establecen como obligaciones de los patrones proporcionar las mismas condiciones a los trabajadores subcontratados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elimina la figura del intermediario y la substituye con la de la subcontratación, Se define a la contratación como una modalidad de contratación. Se impone a los patrones la obligación respecto de los trabajadores subcontratados del pago de aportaciones al IMSS, INFONAVIT y al Sistema de Ahorro para el retiro. - Se hace partícipes a los trabajadores subcontratados del reparto de utilidades. Se establecen nuevas obligaciones para la Secretaría del Trabajo y autoridades locales del trabajo en materia de subcontratación de servicio o trabajo, tales como: Integrar el “Padrón Nacional de Personas Físicas o Morales que participen en la Subcontratación de Servicios y Trabajos”. Respecto de las personas físicas o morales que prestan un servicio o trabajo subcontratado, entre otras esta la de inscribirse ante la Secretaría en el Padrón mencionado. Con relación a las personas físicas o morales que reciben un servicio o trabajo subcontratado, informar a la Secretaría del Trabajo y autoridades locales del trabajo y al IMSS del número de trabajadores subcontratados y en caso de incumplimiento asumir su responsabilidad ante las autoridades y tribunales laborales pagando las sanciones correspondientes.

- **Proceso laboral.**

- **Proceso laboral expedito.**

La iniciativa (52) Propone un proceso laboral expedito, incluyendo en éste el dictado de los laudos, mediante el establecimiento de **límites temporales para el desarrollo del proceso** de acuerdo al tipo de procedimiento:

¹ En este caso cabe aclarar que la precisión del concepto de empresa a que se hace referencia en la iniciativa (36) a través del artículo 16, es idéntico al presentado en la iniciativa (53).

- **Procedimiento ordinario:** no podrá excederse por **más de 6 meses.**
- **Procedimiento especial:** no podrá excederse por **más de 4 meses.**
- **Procedimiento de ejecución:** no podrá excederse por **más de 3 meses.**
- **Procedimientos *paraprocesales* o voluntarios:** no podrá excederse por **más de 2 meses.**

Asimismo, para todos los casos se fincarán responsabilidades de tipo penal, administrativo o de otra naturaleza, al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y a sus auxiliares, señalando que adicionalmente será causa de responsabilidad patrimonial del Estado por un mínimo de un mes de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

➤ **Prescripción de acciones:**

Se propone en la iniciativa **(57) ampliar el plazo de 2 a 4 meses** para la prescripción de las acciones de los trabajadores que son separados de su trabajo.

➤ **Creación de la “acción por despido injustificado:**

La iniciativa **(61)** propone la creación de la “**acción por despido injustificado**”, la que ejercerá cuando solicite la reinstalación o indemnización.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Gaceta Parlamentaria de diversas fechas:

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

- Página de legislación federal de la Cámara de Diputados:

Ley Federal del Trabajo Vigente:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>



COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

Dip. Ramón Ignacio Lemus Muñoz Ledo
Presidente

Dip. Daniel Torres García
Secretario

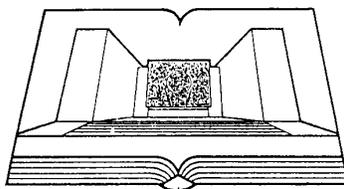
Dip. María del Carmen Pinete Vargas
Secretaria

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
Subdirectora

Lic. Sandra Valdés Robledo
Lic. Arturo Ayala Cordero
Asistentes

C. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar