SPI-ISS-24-10

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Subdirección de Política Interior

LXI LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

Centro de Documentación,
Información y Análisis

"ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE REFORMAR DE MANERA INTEGRAL LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO FRANCISCO HERNANDEZ JUAREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL P.R.D. (Primera Parte)".

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

Lic. Sandra Valdés Robledo
Asistente de Investigación

Septiembre, 2010.

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**

"ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE REFORMAR DE MANERA INTEGRAL LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO FRANCISCO HERNANDEZ JUAREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL P.R.D. (Primera Parte)".*

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	2
RESUMEN EJECUTIVO	3
CONTENIDO DE LA EXPOSICION DE MOTIVOS	4
CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO CON DATOS RELEVANTES, DE LOS SIGUENTES TITULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:	40
• **TÍTULO PRIMERO:** PRINCIPIOS GENERALES.	40
• **TÍTULO SEGUNDO:** RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	48
• **TÍTULO TERCERO:** CONDICIONES DE TRABAJO.	62
• **TÍTULO CUARTO:** DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.	87
• **TÍTULO QUINTO:** TRABAJO DE LAS MUJERES.	116
CONCLUSIONES GENERALES DE LA PRIMERA PARTE.	123
FUENTES DE INFORMACIÓN.	127

***** Este trabajo consta de otras dos investigaciones, denominadas: SPI-ISS-25-10 "ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE REFORMAR DE MANERA INTEGRAL LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO FRANCISCO HERNANDEZ JUAREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL P.R.D. (Segunda Parte)" y SPI-ISS-26-10 "ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE REFORMAR DE MANERA INTEGRAL LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO FRANCISCO HERNANDEZ JUAREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL P.R.D. (Tercera Parte)". Ambas pueden ser localizadas en la siguiente dirección en Internet: http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi_actual.htm.

INTRODUCCION

A nivel legislativo, el pasado 18 de marzo se presentó ante el Pleno de la Cámara de Diputados una iniciativa por parte del grupo parlamentario del PAN, en la que se propone una reforma integral de la actual Ley Federal del Trabajo[1], y que para hacer contraparte a dicha reforma, en abril del 2010, el Diputado Francisco Hernández Juárez del grupo parlamentario del PRD, presentó ante el Pleno de esta Cámara baja una propuesta diametralmente opuesta a la primera.

Desde una perspectiva distinta, se pretende identificar las necesidades que actualmente tiene el régimen jurídico laboral, y se apliquen otras formulas para una optimización laboral, inyectando nuevas formas de productividad, a través de un apoyo hacia el trabajador.

Este trabajo consta de tres partes, por las grandes dimensiones que aborda el mismo, ya que si bien se propone una reforma integral del texto vigente, prácticamente se propone una nueva legislación en el tema laboral, ya que se abordan todos los Títulos que contiene la actual Ley Federal del Trabajo.

[1] Ver: SPI-ISS-11-10. "ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE UNA REFORMA INTEGRAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN (SEGUNDA PARTE)". Y SPI-ISS-10-10 "ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE UNA REFORMA INTEGRAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN (PRIMERA PARTE)". Ambas de abril del 2010, las cuales pueden ser consultadas en la siguiente dirección en Internet: http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi_actual.htm

RESUMEN EJECUTIVO

La iniciativa presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez del grupo parlamentario del PRD, en materia laboral, ha servido como una contrapropuesta de la iniciativa presentada por el PAN, ya que propone una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, de apoyo a la clase trabajadora, en la cual sí bien hace el respectivo señalamiento a lo referente a la productividad y competitividad, no lo considera de manera aislada a los derechos adquiridos por la clase trabajadora.

En la **PRIMERA PARTE** de este análisis se abordan los siguientes Títulos:

- Extracto de la Exposición de Motivos.
- Cuadros comparativos de Texto Vigente y Texto Propuesto son datos relevantes, de los Siguientes Títulos de la Ley Federal del Trabajo:

TITULO PRIMERO: Principios Generales.
TIULO SEGUNDO: Relaciones Individuales de Trabajo.
TITULO TERCERO: Condiciones de Trabajo.
TITULO CUARTO: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones
TITULO QUINTO: Trabajo de las Mujeres

Dentro de las principales propuestas de esta sección de la iniciativa analizada, destacan las siguientes:

- Se proponen mayores incentivos laborales en diversos rubros.
- Eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje para crear las figuras procesales de Jueces laborales.
- Se crea un título especializado en los Derechos Reproductivos y la Protección de la Maternidad; las Licencias de paternidad y de Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores.

CONTENIDO DE LA EXPOSICION DE MOTIVOS.

- **Fecha de Presentación:** 04/20/2010
- **Iniciativa:** que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.
- **Presentada por:** el diputado Francisco Hernández Juárez, PRD.
- **Turnada a:** las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.[2]

A continuación e muestran los distintos argumentos empleados por este legislador, en los cuales expone las razones por las que la legislación laboral actual debe de ser reforzada con una nueva dinámica obrero-patronal.

"La presente iniciativa es producto de un ejercicio colectivo de análisis y discusión del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución, de sindicatos integrantes de la Unión Nacional de Trabajadores, y de otros sectores laborales y sociales inmersos en la defensa de los derechos de las y los trabajadores.

México se encuentra en el umbral de un nuevo régimen político que no acaba de perfilarse. De una forma autoritaria de gobierno con amplias facultades discrecionales del Poder Ejecutivo, tiene la oportunidad histórica de transitar a un régimen democrático, con equilibrio de poderes, en donde impere el Estado de derecho. La configuración política surgida del proceso electoral del 2 de julio de 2000, el fin de la hegemonía del PRI, que ahora parece retomarse, la alternancia en el gobierno federal y el nuevo reparto de poder que refleja con mayor fidelidad la pluralidad de la sociedad mexicana, debieron reflejar una atmósfera propicia para la transformación democrática de nuestro país, que no ha logrado concretarse. Está demostrado así que esa transformación no será consecuencia inmediata del escenario político surgido de los aquellos comicios federales, sino que dependerá de la profundidad y alcance de los cambios políticos, legales, institucionales y culturales que lo acompañen. Requerimos, en suma, una reforma del Estado y de su relación con la sociedad.

La transición mexicana y el cambio en el andamiaje político y jurídico que conlleva, ponen ante nuestros ojos la necesidad imperiosa de transformar el universo laboral. El ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y de la democracia sindical reclama una revisión profunda de las normas del trabajo vigentes con objeto de hacerlas compatibles con las modificaciones en el terreno político, en un entorno de creciente competencia e integración económica mundial. El cambio de régimen político y la mayor democratización del país a los que aspiramos, deben ir aparejados de una acción legislativa que ponga término al régimen laboral prevaleciente cuyos rasgos autoritarios y corporativos representan un freno para la verdadera modernización de las relaciones laborales. No

[2] Ver: Gaceta Parlamentaria, número 2992-IV, martes 20 de abril de 2010. (794).
Dirección en Internet: http://gaceta.diputados.gob.mx/

obstante, para ser exitoso, este cambio en el modelo laboral debe sustentarse en la equidad y la justicia social para los asalariados.

La transformación que proponemos incluye de manera obligada la adopción de una nueva legislación laboral que responda a la urgencia de eliminar esos rasgos autoritarios y corporativos que distinguen al viejo orden laboral y que aún prevalece, con el fin de democratizar las relaciones entre los sindicatos, los trabajadores, los patrones y el Estado, así como establecer la correspondiente adecuación entre los sistemas de representación social y política.

Nuestra iniciativa tiene como sustento un diagnóstico de la problemática laboral del país, del proceso de integración de éste a un mundo globalizado, de la situación del movimiento sindical y del papel que hasta hoy han jugado las instituciones del Estado en la relación capital-trabajo. Reconoce que las condiciones en que se da esta relación han cambiado sensiblemente en los últimos 40 años, desde que fue promulgada la Ley Federal de Trabajo en vigor. Un hito en esos cambios es que, a pesar del fenómeno observado en la esfera política, en donde el partido hegemónico fue desplazado del poder central, lo que obligaba a replantear la relación histórica que sostuvo el movimiento obrero oficialista mexicano con el presidente de la república, las bases de esa relación corporativa aún se mantienen sin que ello haya significado mejora para los trabajadores ni ampliación de sus libertades.

La burocracia sindical, creada al amparo de esa relación corporativa, se ha funcionalizado con nuevo gobierno en beneficio de sus propios intereses, apoyada en las disposiciones de la legislación laboral que le permitieron ostentar la representación de los trabajadores sin necesidad de legitimarse desde las bases mismas. Ello explica la negativa de esa burocracia a realizar una revisión a fondo de las normas del trabajo que, al liberalizar derechos e inducir la democratización sindical, ponga en riesgo esos intereses corporativos.

En cambio la revolución laboral que proponemos encara ese desafío, al mismo tiempo que reconoce la necesidad de preservar los principios que le dieron vida a los derechos laborales. La iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo que presentamos se inspira, así, en lo mejor del derecho social mexicano, cuyos principales tratadistas y promotores han concebido el derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales. Ello explica por qué nuestra propuesta conserva el carácter tutelar de la ley en favor del trabajador y los principios que le dan sustento.

Desde este enfoque la reforma es imprescindible, pues busca atender los intereses fundamentales de los trabajadores y, al mismo tiempo, mantener ventajas para los patrones. Sin un cambio de las actuales reglas del juego en el escenario laboral -que ha dejado en manos de las cúpulas sindicales subordinadas al gobierno la posibilidad de poner un freno al creciente poder del capital, y que dan amplios márgenes de intervención gubernamental en los conflictos obrero-patronales e intersindicales- los intereses de los trabajadores quedarán excluidos a la hora de tomar decisiones fundamentales que pueden afectarlos en el ámbito internacional, nacional, regional, sectorial o local como hasta hoy ha ocurrido.

La experiencia de los pasados treinta años, en que se produjo una reforma neoliberal del Estado, prueba con creces que la legislación vigente no permitió generar un reparto

equilibrado de los sacrificios y beneficios del profundo proceso de ajuste estructural que acompañó la emergencia de un nuevo modelo económico centrado en las exportaciones. Por el contrario, esta legislación y las instituciones laborales que de ella surgieron, como las juntas de Conciliación y Arbitraje o la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fueron útiles para imponer decisiones contrarias a la justicia e instaurar una paz laboral forzada y una baja sustancial en los niveles de vida de los trabajadores del país. El nuevo orden laboral que proponemos restablece los contrapesos necesarios para que ningún interés legítimo quede al margen ni resulte sacrificado por supuestas razones de Estado y en aras de un bienestar que se posterga indefinidamente.

La iniciativa busca democratizar el trabajo, por ello la revitalización del poder sindical mediante su plena autonomía es un paso fundamental si se quiere dotar a las organizaciones de una capacidad de negociación propia, que no dependa de los criterios de oportunidad gubernamentales. Ello supone, necesariamente, remplazar un régimen sindical cuya fuente y recursos de poder esenciales provenían de la relación de los sindicatos con el Poder Ejecutivo, de la férrea disciplina interna, del verticalismo y los mecanismos coactivos de agremiación o de los privilegios políticos por su obligada pertenencia a un partido de Estado, más aún cuando ese partido de Estado ha sido sustituido en el poder, lo que exige un nuevo arreglo político e institucional. En su lugar es preciso instaurar otro régimen sindical, que se nutra de la adhesión auténtica de las bases y, por ende, de la representatividad real, de la ampliación de la bilateralidad y de los vínculos que libremente se establezcan con otras organizaciones nacionales e internacionales afines a sus intereses y estrategias, tanto sociales como políticas. Nuestra alternativa promueve un sindicalismo fuerte, independiente y plural.

En estas circunstancias, la democratización de la vida sindical y la eliminación de los conocidos vicios a que dio lugar el viejo arreglo corporativo-estatal que todavía prevalece, deben ser alentadas por un nuevo orden jurídico al crear los incentivos y orientaciones que las hagan posibles, lo que constituirá un elemento de fortaleza y no de debilidad de las organizaciones. Este saneamiento es, además, una condición para ampliar los espacios de bilateralidad en las relaciones laborales en distintos niveles y alcanzar su democratización, lo cual permitirá que las aspiraciones de los trabajadores sean atendidas sin necesidad de recurrir a la confrontación como única vía de satisfacción de éstas.

Un contexto de democratización del régimen político y de integración económica, la mayor división de poderes expresada en un Congreso que ejerce con autonomía sus facultades constitucionales y un Poder Judicial más independiente y activo, así como las presiones internacionales en contra de la depresión de los salarios, ofrecida como una ventaja comparativa artificial, exigen la vigencia del Estado de derecho. En este nuevo contexto, el aumento de la transparencia de la vida sindical y la existencia de incentivos institucionales que fomenten la cooperación y la mejora sostenida de la productividad -como lo plantea esta propuesta- generarán beneficios indiscutibles a los inversores. Igualmente, el reconocimiento de mejores condiciones de trabajo después de largos años de severos retrocesos, será un aliciente para recuperar la confianza entre los trabajadores y sus patrones, ingrediente fundamental de un auténtico esfuerzo por mejorar sostenidamente la productividad en el país.

Para las empresas, transitar de las precarias certezas y la ilegalidad de un régimen corporativo y autoritario, cuya extinción se ha postergado por demasiado tiempo, hacia formas democráticas de gobernabilidad sustentadas en el Estado de derecho, es también un cambio positivo, en tanto se dependerá cada vez menos de los avatares del proceso político y más de la ley. El mayor equilibrio entre el poder de negociación del capital y el trabajo, que se busca con los cambios que contiene la iniciativa del PRD, es condición de un auténtico modelo de desarrollo, que se preocupa por el problema de la distribución y no lo deja exclusivamente en manos del mercado.

La iniciativa, ahora reiterada y enriquecida, sujeta a consideración del Poder Legislativo, aspira a impulsar una transformación sustancial del viejo modelo de relaciones laborales, considerando tres ejes principales. En primer lugar, el alcance real de la protección de los intereses de los asalariados ya no dependerá de la discrecionalidad de la intervención estatal ni de las alianzas políticas, sino de la vigencia del principio de legalidad, de la plena ciudadanía de los trabajadores y de la promoción de organizaciones sindicales autónomas, representativas, democráticas y con presencia y capacidad de interlocución real en el ámbito productivo. Igualmente descansará en instituciones -como los jueces laborales, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo- que gozarán de las atribuciones políticas, jurídicas y técnicas adecuadas al desempeño de sus funciones en la resolución de conflictos de intereses contrapuestos, como son en esencia los del capital y el trabajo, o en la determinación de asuntos clave como el incremento anual de los salarios mínimos.

En segundo término, la necesidad de adaptar los procesos productivos a las presiones competitivas no se atenderá provocando la precarización del empleo o dejando abierta la puerta para la arbitrariedad, la unilateralidad y la corrupción, sino ofreciendo todas las oportunidades de una auténtica flexibilidad negociada que responda a las innovaciones tecnológicas y organizativas y a los cambios de los mercados sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, como la estabilidad en el empleo, y garantizando un reparto justo de sacrificios y beneficios.

Finalmente, después de severos retrocesos, acentuados durante los últimos veinte años, de las condiciones de trabajo y de los salarios, se atiende la urgencia de mejorar esta situación, reconociendo a los trabajadores condiciones y posibilidades que se encuentran plasmadas en la contratación colectiva o que ya forman parte de los regímenes laborales en otros países de la región, con economías y niveles de desarrollo semejantes o aun menores de los que hoy tiene México.

Estos lineamientos fomentarán un modelo incluyente de relaciones laborales sobre bases diferentes o, si se prefiere, sobre la base de un nuevo pacto social que impulse una "vía alta de desarrollo" sustentada en la alta productividad y los altos salarios. De cara al pasado, este pacto debe recuperar el añejo compromiso de la revolución mexicana de proteger los derechos de los trabajadores, quienes siguen siendo a principios del siglo la parte más débil de la relación laboral, frente al poder creciente del capital para imponer condiciones a los gobiernos interesados en atraer inversiones. Hacia el futuro debe construir nuevas formas individuales y colectivas de protección de los trabajadores, afines a la promoción de una

mejora continua de la productividad, incluyendo en ella la elevación de las condiciones de trabajo que la hagan posible.

La reforma laboral que proponemos se inserta, de esta manera, en una reforma social del Estado, que responda a la profunda transformación en la que se halla inmerso nuestro sistema político y sea compatible con el modelo de desarrollo económico con justicia social.

El propósito de reformar la legislación laboral es una aspiración programática de nuestro partido que cobra nuevos bríos frente a la situación política imperante. La reforma de la Ley Federal del Trabajo que proponemos persigue configurar un modelo incluyente de relaciones laborales, sobre la base del respeto a los derechos de los trabajadores; la promoción bilateral de la modernización productiva y el reparto justo de sus resultados por medio de mejores salarios; así como el goce pleno y la ampliación de los derechos colectivos: de asociación, contratación colectiva y huelga. Un modelo que remonte las limitaciones que hoy tienen los asalariados, en particular los trabajadores al servicio del Estado en los órdenes federal, estatal y municipal para el ejercicio de tales derechos. Un modelo que considere el reconocimiento de derechos de los trabajadores de confianza y de otros sectores sujetos a regímenes de excepción por sus condiciones de contratación, género, edad, discapacidad, preferencia sexual, condiciones de salud, ubicación geográfica e inserción productiva.

Asimismo, es nuestro objetivo rescatar, como un elemento esencial de la reforma, el principio de libertad sindical con pluralidad, autonomía y democracia, que posibilite la participación libre y directa de los trabajadores. Ello, en virtud de que la libertad sindical está íntimamente unida al ejercicio cabal de los derechos individuales y colectivos, la obtención de un salario remunerador, la reducción de la jornada de trabajo, el acceso a condiciones laborales que garanticen la integridad de los trabajadores, la estabilidad en el empleo -que debe ser respetada irrestrictamente- y la capacitación profesional para mejorar la profesionalización de los trabajadores y su *empleabilidad,* a lo que debe ligarse nuestra propuesta adicional de instauración del *seguro de desempleo,* operado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Nuestra propuesta considera, además, una reforma de fondo del derecho procesal del trabajo para garantizar autonomía y eficacia en la administración e impartición de la justicia laboral, sustituyendo a las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales federales y locales dependientes de los respectivos poderes judiciales, los federales con capacidad de conocer los conflictos derivados del régimen de seguridad social.

La iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo que aquí se presenta, es una propuesta integral que implica reformar previamente el artículo 123 constitucional, derogar su apartado *B*, modificar otros artículos de nuestra carta magna y abrogar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en vigor desde el 29 de diciembre de1963.

Contenido de la Ley

La reforma que se propone conserva la estructura de la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo que respecta a sus títulos, capítulos y artículos, tanto en la parte sustantiva como en

la procesal. A continuación exponemos en forma general el contenido de lo que sería la nueva Ley Federal del Trabajo.

Principios generales, igualdad ante la ley y perspectiva de género

En cuanto a los principios generales de la Ley, una de las modificaciones más sobresalientes guarda correspondencia con la iniciativa de reforma del artículo 123 constitucional, que se presenta por separado, y consiste en suprimir el apartado *B*, con objeto de otorgar derechos colectivos plenos a los trabajadores del campo y la ciudad, sin excepciones de ninguna naturaleza, salvo las previstas en la propia ley que atienden a la naturaleza del trabajo desarrollado.

En el artículo 2º se incorporan los principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el *trabajo decente* y se instrumenta su observancia efectiva con la federalización y reforzamiento de las funciones de la Inspección del Trabajo y también con la extensión de las atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, instituciones que deberán proveer a la observancia de la ley tanto en los derechos individuales como en los colectivos en materia de libertad sindical y contratación colectiva.

Entre otras medidas se precisa en el artículo 3º que el trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el o la trabajadora y sus dependientes.

En concordancia con las reformas constitucionales que no podrán establecerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, 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.

Asimismo no se considerarán discriminatorias aquellas medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendentes a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres. No podrá ejercerse ninguna forma de discriminación hacia las mujeres expresada como violencia física, sicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.

En ese orden de ideas se plantea que 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 estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. También se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados en la empresa.

Con objeto de promover la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contará con un organismo desconcentrado que se encargará de formular y desarrollar programas de acción afirmativa.

Se entiende por acción afirmativa 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.

Desde nuestra perspectiva, es vital formular cambios en el derecho laboral que permitan a la mujer trabajadora integrarse al mundo productivo y de servicios, en igualdad de condiciones respecto al hombre. La desigualdad histórica de género ubica a las mujeres en una posición de opresión y desventaja que les impide incorporarse plenamente a la vida productiva. No obstante, las mujeres participan cada vez más en el mercado de trabajo y en el conjunto de las actividades productivas, enfrentando problemas que la legislación actual no contribuye a resolver y en algunos casos ahonda.

Hacer conciencia en la sociedad frente a la realidad laboral femenina, ha sido preocupación de las mujeres sindicalistas de nuestro país y de organizaciones no gubernamentales; varias de sus propuestas son recogidas en esta iniciativa. Por otra parte, los avances internacionales en la materia también han contribuido a que se acepte que la legislación mexicana está notablemente retrasada en comparación con la de otros países.

En el propio título de principios generales se dispone, ampliando el arco de posibilidades para ambos géneros que encontraremos en toda la iniciativa, que las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que les hubiera correspondido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad, que se subsanen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad.

En esta perspectiva se introduce en el artículo relativo a las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en abuso u hostigamiento sexual. Se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo.

La propuesta intenta una inclusión transversal de disposiciones para regular en áreas específicas la protección de las mujeres en el ámbito laboral, al tiempo que se conserva un capítulo especial destinado la responsabilidad familiar y los derechos reproductivos. Se trata de un esfuerzo, quizá aún insuficiente, por atender uno de los problemas fundamentales del mundo del trabajo.

En el artículo 7º se establece que los patrones están obligados a destinar cinco por ciento de las plazas a personas con discapacidad que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.

La iniciativa recoge un conjunto de disposiciones orientadas a propiciar que quienes padecen alguna discapacidad se incorporen plenamente a las actividades productivas y de servicios. Considera medidas legales tendentes a erradicar la discriminación laboral de que ha sido objeto este sector, cubriendo las lagunas que al respecto tiene la actual legislación.

En congruencia con este principio general, la propuesta otorga a los discapacitados, en otros capítulos de la ley, derechos de preferencia en la oferta de empleo, y en la cobertura de vacantes y ascensos escalafonarios, siempre y cuando reúnan los requisitos de ingreso y promoción definidos en las empresas y establecimientos. Con el interés de facilitar su labor productiva, se inducen cambios en el diseño y la planeación de las diferentes áreas de trabajo, dado que en la actualidad, y en la mayoría de los casos, dichos espacios físicos no se conciben para albergar a trabajadores con discapacidad. Tampoco el equipamiento básico de acceso, seguridad y libre tránsito es habilitado para cubrir las necesidades de trabajadores en estas circunstancias, por lo que se dispone que las empresas o establecimientos, de acuerdo con sus posibilidades económicas, subsanen estas carencias.

Atender estos requerimientos es inaplazable, toda vez que de acuerdo con estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, existen en México diez millones de personas que padecen de algún tipo de discapacidad, parte de los cuales constituye un importante capital humano para las empresas.

Por tal motivo, en diversos apartados de la ley se incluyen disposiciones que impiden la discriminación de este sector y reafirman su derecho al trabajo, para permitir su acceso a condiciones laborales adecuadas y al desarrollo de sus capacidades productivas.

Asimismo en el artículo 41 se asienta que se entiende que hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se trasmiten, sea de manera total o parcial, los bienes esenciales afectos a la explotación, con el ánimo de continuarla. La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Además que el término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores.

Este término se elevará a dos años cuando la transmisión de los bienes provoque a la empresa una considerable pérdida patrimonial que pueda causar un perjuicio a los trabajadores en sus condiciones de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones del nuevo patrón. En tal caso la responsabilidad del patrón sustituido abarcará las obligaciones laborales previas y posteriores a la sustitución, hasta por un monto igual a las ventajas económicas que hubiere obtenido con motivo de la transmisión de los bienes.

Relaciones individuales de trabajo

La iniciativa respeta escrupulosamente la estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana respecto de las que existen en otras latitudes. Ante la destrucción masiva del empleo, producto de las crisis económicas recurrentes en el país, el valor de la estabilidad en el puesto de trabajo ha cobrado fuerza. Para ejemplificar la magnitud del

fenómeno y lo vulnerable que es ante el comportamiento de nuestra economía, conviene señalar que la gran cantidad de puestos de trabajo formal que se han perdido como consecuencia de la crisis económica que afecta a nuestro país, sin contar que se dejaron de crear millones de empleos anuales para la mano de obra joven que se incorporó en ese periodo a la fuerza de trabajo.

A ello se suma el hecho de que el régimen de capitalización individual de las pensiones del IMSS vigente desde 1997, exige mayor tiempo de espera para gozar de una pensión, conforme lo dispone la Ley del Seguro Social, lo cual redimensiona la importancia de la estabilidad laboral alentada con más productividad y con mayores responsabilidades indemnizatorias por su inobservancia, o mejor aún con la instauración del seguro de desempleo vinculado a la capacitación para la profesionalización y mayor *empleabilidad* de los trabajadores, como se sustenta en otras propuestas de reforma, visión que se opone a las nuevas prácticas de contratación que generen inestabilidad y precarización laboral. Por otra parte, la estabilidad en el empleo, como principio, es irrenunciable, ya que de él depende el ejercicio de los otros derechos laborales. Su inexistencia pondría en tela de juicio el ejercicio de todos los derechos consagrados en la legislación.

En materia de relaciones individuales y condiciones de trabajo se proponen medidas que tienden a mejorar la situación jurídica del trabajador y brindar solución a preocupaciones que los principales actores del universo laboral han señalado como susceptibles de ser consideradas en la Ley. Así, se precisa que las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes, de manera formal, aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria.

También que la simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsable al patrón del pago del 50% 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.

Para proteger al trabajador de los atropellos constantes de que es víctima, al obligársele a firmar hojas en blanco en calidad de renuncias anticipadas, se establece que en el supuesto de que un trabajador sea obligado a la firma de documento en blanco, podrá acudir ante la oficina de Inspección Federal del Trabajo de su residencia a denunciar el hecho. En tal caso, para que produzca efectos legales la renuncia voluntaria del trabajador, esta deberá ser ratificada ante el juez laboral. La Inspección Federal del Trabajo conservará en secreto dicha denuncia, para el caso de que fuere necesario aportarla como elemento probatorio preconstituido.

De acuerdo con nuestra iniciativa, los convenios colectivos celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar los derechos de los trabajadores, deberán ser aprobados por la mayoría de éstos según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.

En el artículo 35 Bis se indica que el trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.

Condiciones de trabajo.

Nuestra preocupación por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados nos lleva a formular un conjunto de reformas importantes. Así, el nuevo régimen de relaciones laborales que proponemos, busca imprimir un sentido social a la mejora continua de la productividad y alentar el crecimiento económico de manera que todos los factores de la producción resulten beneficiados de esta estrategia.

Es ostensible el fracaso del modelo laboral hasta hoy adoptado, que se centra en un amplio margen de intervención del Estado, privilegios para el capital y profundo deterioro del bienestar social de la población. Corresponde ahora que la relación fundamental de toda sociedad moderna, la relación capital-trabajo, sea capaz de articular un nuevo pacto social que permita un crecimiento sostenido con beneficio para todos los factores de la producción. En nuestra propuesta existen varios elementos que configuran, desde las condiciones de trabajo y de vida, una nueva norma para la convivencia civilizada entre los factores de la producción.

Sobresale, por su importancia, la reducción de la jornada de trabajo semanal, de 48 horas a 40 con pago de 56, que, junto con el aumento de prestaciones sociales, es una de las principales propuestas de la reforma laboral. Si una de las grandes conquistas de la clase trabajadora de principios del siglo XX fue la reducción de la jornada diaria a ocho horas, hoy están dadas las condiciones para reducir la jornada semanal. ¿Significa esta reducción una pérdida para la sociedad? Todo lo contrario, implica que la sociedad es capaz de producir en menos horas el mismo valor, y representa la oportunidad de crear más empleos. El resultado del aumento de la productividad social conduce, a largo plazo, a que la humanidad pueda disponer de la misma cantidad de bienes de uso con menor tiempo de trabajo. Una de las formas de reparto de esa productividad social es la disminución de la jornada de trabajo. En México, la reducción a 40 horas constituye una demanda histórica de los trabajadores y es, en las actuales condiciones, perfectamente viable.

Asimismo se incrementa el pago de la prima dominical de 25 a 50 por ciento. Se aumenta el número de días de vacaciones de seis a 10 días laborables, que se incrementarán en dos días laborables por cada año subsecuente y sube el pago de la prima vacacional de 25 a 100 por ciento.

En la ruta de alentar las responsabilidades familiares se propone que para la asignación de los períodos vacacionales, se establecerán criterios de priorización para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares no compartidas con la madre, coincidan con las escolares de sus hijos e hijas, si así lo eligen las o los trabajadores.

Se incrementa el monto del aguinaldo de 15 a 30 días de salario, con la modalidad de que en las empresas con menos de cincuenta trabajadores, las partes podrán acordar el pago de

esta cantidad en dos exhibiciones a lo largo del año. Se mejora el pago y los criterios para aplicar la prima de antigüedad.

Salario, productividad y reparto de utilidades.

En el centro de nuestras preocupaciones legislativas se encuentran los temas del salario y la productividad. Hasta ahora el Poder Ejecutivo se ha reservado el control de los salarios mediante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuyo carácter tripartito no ha hecho sino reproducir las relaciones de sujeción observadas en el terreno de los derechos colectivos: el gobierno federal ha definido el salario mínimo sin que los trabajadores puedan incidir en esta variable decisiva para la economía del país. La determinación política de pasar a los trabajadores el costo social de la crisis, ha significado un deterioro del salario real, inédito en la historia México. Después de treinta y cinco años de caída ininterrumpida, es necesario restablecer la vigencia del salario mínimo general como un salario suficiente, tal como lo establece el artículo 123 de la Constitución Política. Por ello, la propuesta de reforma, además de recuperar los imperativos de justicia social, busca rescatar el papel del salario mínimo en la economía al permitir que, con salarios suficientes, se fortalezca el mercado interno, sin lo cual sería imposible sentar las bases de un crecimiento económico estable e integrado.

La iniciativa dispone, por tanto, que el salario mínimo deberá aumentar anualmente con base en la evolución del costo de la vida, y su vigencia podrá revisarse antes de ese periodo de tiempo, en función del deterioro salarial sufrido, según lo determinen la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, en su caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Asimismo, este salario deberá incrementarse anualmente, en forma complementaria, con el propósito de establecer un aumento real que retribuya el incremento de la productividad media de la economía en ese periodo, con base en el porcentaje que determine la Cámara de Diputados, tomando en consideración las recomendaciones del Instituto.

Una medida adicional y transitoria estaría orientada a que dicho instituto realice los estudios necesarios para proponer el monto y las modalidades de aplicación gradual de un factor de compensación por la caída histórica del salario mínimo general y profesional en las últimas tres décadas y media.

El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades –como ya se explicó– asumirá las funciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, organismo que con la iniciativa de reforma a la Constitución desaparece. El Instituto estará integrado por un cuerpo colegiado de cinco miembros, por subcomisiones técnicas y por un consejo consultivo en el que participarán representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno federal, así como por investigadores de reconocido prestigio. La representación de los trabajadores deberá reflejar la pluralidad sindical del país. Los miembros del cuerpo colegiado serán electos por la Cámara de Diputados a propuesta de los grupos parlamentarios, cada siete años.

Por otra parte, con la inclusión de un capítulo nuevo sobre productividad, se trata de impulsar medidas legales que permitan a los trabajadores enfrentar el reto productivo, con bilateralidad y retribución justa. La corresponsabilidad para mejorar la productividad supone

involucrar al trabajador en el conocimiento integral del proceso productivo. De este conocimiento y de la negociación bilateral resultarán programas de productividad por empresa y por rama de la actividad a partir de la creación de cámaras sectoriales.

La participación de los trabajadores en los programas para mejorar la productividad dará a éstos el sentido social que debe ser propio de los procesos productivos. Sólo un modelo excluyente y depredador como el que hasta ahora prevalece, puede suponer equivocadamente que una perspectiva unilateral asegurará la mejora continua de la productividad.

De esta manera, la iniciativa propone un concepto de productividad amplio, que no sólo considera la dimensión técnica o económica, sino que recoge elementos sin los cuales sería imposible involucrar a los trabajadores en los desafíos productivos: su calidad de vida y el reparto equitativo de los beneficios. Incluye la facultad de trabajadores, sindicatos y patrones de llegar a acuerdos en la materia. Obliga a los patrones a proporcionar a los trabajadores y a sus representantes sindicales la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión. Considera la creación en la empresa de comisiones mixtas de Productividad y Capacitación, a cuyo cargo quedará el diagnóstico de este importante asunto, la formulación y evaluación de programas destinados a atenderlo, así como la adopción de mecanismos para distribuir sus resultados. Se detalla el contenido y periodicidad de los planes y programas de productividad, capacitación y distribución de beneficios, por empresa o sectorialmente. También se faculta a las cámaras sectoriales para proponer, por conducto del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, recomendaciones sobre el incremento de los salarios profesionales en el sector, vinculados con los indicadores de productividad.

Consecuentes con estos propósitos se introduce en el artículo 84 de la iniciativa el concepto de bonos de productividad como parte integrante del salario.

La propuesta traslada las funciones de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas al instituto citado, y acorta los plazos para la presentación de los estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, los índices de productividad y la situación de los trabajadores. Sobre la base de estos estudios se propondrá a la Cámara de Diputados el porcentaje anual repartible. Ésta, a su vez, lo determinará cada cinco años. Los ingresos de los trabajadores por concepto de reparto de utilidades quedan, en la propuesta, libres de todo gravamen.

Para evitar las controversias que han llevado a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a emitir jurisprudencia sobre la inconstitucionalidad de la manera en que hoy se determina el reparto de utilidades, en la reforma constitucional propuesta se hacen las adecuaciones necesarias que son trasladadas al artículo 129 de la ley reglamentaria.

Se suprime el impedimento para que los trabajadores pongan a disposición de terceras personas los datos contenidos en la declaración anual de los patrones, así como los anexos correspondientes.

Por último, se dispone que los trabajadores participen en los activos de las empresas mediante la adquisición de las denominadas acciones «T». Las modalidades de adquisición de dichas acciones, y demás asuntos relativos a su propiedad, se detallarán en un reglamento que para tal efecto emitan las autoridades del Trabajo, en consulta con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y las organizaciones de empresarios y trabajadores.

Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones

En la iniciativa se amplían derechos y se precisan obligaciones de trabajadores y patrones. Por cuanto a los segundos se dispone que tienen la obligación fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios así como el padrón contractual actualizado. Las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo y las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas, deben tener el mismo tratamiento.

Complementariamente los patrones serán responsables de crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de establecer condiciones, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, un mes de permiso con goce de salario íntegro desde que se le otorgue la custodia sobre el menor.

Se prohíbe a los patrones obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, a votar por determinada candidatura o intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

Adicionalmente se prohíbe despedir de su trabajo o aplicar sanciones a los trabajadores que amparados por la libertad sindical, ejerzan su derecho de decidir sobre la firma o el rechazo del contrato colectivo o el de optar por determinado sindicato en los juicios de titularidad contractual. Será requisito previo para el despido, acreditar ante el juez competente la causal o causales de rescisión dentro de los tres meses previos o posteriores, respecto de los trabajadores que hubieren ejercido o puedan ejercer la libertad sindical o su derecho de aceptar o rechazar el contrato colectivo.

Se prohíbe a los patrones realizar actos de hostigamiento sexual contra alguna persona en el centro de trabajo. Exigir o solicitar a las mujeres la presentación del certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar un empleo. También despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores. Además se les prohíbe establecer cualquier tipo de distinción o exclusión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una labor determinada.

En concordancia con la búsqueda de la equidad de género, pero en los asuntos relativos a la capacitación, se propone adoptar medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho.

Los planes y programas deberán ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, autoridad que queda obligada a supervisar los mismos. Los programas deberán determinar además la creación de oportunidades de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por tiempo u obra determinada, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.

En áreas laborales en donde la cuota de empleo de mujeres sea inequitativa, los planes y programas les posibilitarán el acceso a una cuota equitativa de participación para lograr las mismas oportunidades de empleo a determinados puestos de trabajo

Tratándose de puestos de nueva creación, se mantienen las disposiciones del artículo 159 en vigor, pero ahí donde se estipula que en los contratos colectivos se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, se agrega que se buscará que los criterios sean objetivos. También, los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.

Las enmiendas en el renglón de la cobertura de vacantes e ingreso están dirigidas a favorecer la promoción de los trabajadores más calificados frente a una exigencia mayor de las empresas y establecimientos de elevar sus niveles de competitividad; pero no eximen al patrón de su responsabilidad de capacitar. Ello, además de favorecer el desempeño de las unidades productivas y de servicios, estimulará al trabajador a superarse, mediante la capacitación, y a la empresa, a invertir en esta actividad.

Habitaciones para los trabajadores

En este capítulo se respetan esencialmente las disposiciones de la ley en vigor, pero con objeto de propiciar que los trabajadores que reciben entre uno y dos salarios mínimos tengan acceso a una vivienda de interés social, se dispone que la Ley del Infonavit regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos hipotecarios correspondientes y garantizará su disfrute a los trabajadores que perciban salario mínimo. Con la intención de fortalecer las finanzas del Infonavit se modifica el monto del salario máximo para el pago de las aportaciones por concepto de vivienda, aumentándose al equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general en vigor.

Sobre la reproducción y las responsabilidades familiares

Otras reformas no menos importantes son las relativas al título quinto de la ley, denominado "Trabajo de las mujeres" que cambia a "Sobre la reproducción y las responsabilidades familiares".

Las reformas de este título, como las que ya se han detallado antes, se explican porque en la actualidad las condiciones socioeconómicas empujan cada vez más a las mujeres a la búsqueda de actividades fuera del hogar, provocando que en los últimos treinta años su participación en el trabajo remunerado se haya triplicado, mientras que la participación de los hombres se ha duplicado. Frecuentemente las mujeres cumplen con menos horas de trabajo remunerado, pero cubren muchas horas más de trabajo no remunerado.

Hoy por hoy las mujeres necesitan y quieren trabajar en el ámbito productivo y de servicios. Sin embargo, en el mundo laboral las desventajas hacia las mujeres son evidentes, así como lo es el hecho de que las oportunidades que se les brindan y su situación dentro de las fuentes de trabajo son agravadas por la discrepancia entre el crecimiento demográfico y la creación de espacios en el actual mercado laboral, a la vez que sistemáticamente se devalúan económica y culturalmente su trabajo y sus capacidades.

La fuerza laboral femenina representa ya más de tercio de la población económicamente activa. Así pues, la forma como se inserta esta fuerza en el mercado laboral, obliga a cuestionarnos sobre la cantidad y calidad de empleos generados, la débil protección de las mujeres en este campo y la galopante discriminación que desdeña la capacidad y la calidad de su trabajo, al tiempo que niega la posibilidad de demostrar esas capacidades y cualidades.

Reconocer el fenómeno y erradicar el trato desigual a las mujeres en desigual condición es un acto de justicia social, sin el cual no se podrá garantizar la igualdad de oportunidades. Dado que el trabajo es el instrumento que permite el acceso a los servicios de salud, a una vivienda adecuada, recreación, seguridad, calidad alimentaria y satisfacción de necesidades, es decir, a condiciones de bienestar y crecimiento personal, familiar y social, el ámbito laboral es estratégico para el desarrollo y mejoría de las mujeres.

La equidad es una herramienta de reversión y equilibrio de los escenarios laborales desfavorables, que si bien requiere acciones legislativas, exige la modificación de las posturas culturales, el fortalecimiento de los sistemas de seguridad social, la restructuración de los modelos de capacitación y la creación de verdaderos vínculos con las organizaciones e instituciones involucradas. La presente iniciativa de reformas persigue alentar un escenario laboral favorable hacia las mujeres desde la ley, pero existe conciencia entre los legisladores proponentes de que es necesario emprender otras acciones de política pública para lograr la equidad anhelada.

Por otra parte, la protección de las mujeres y de su trabajo no es una pretensión grupal, es un muelle impulsor de la productividad reconocido y amparado internacionalmente mediante un cuerpo de numerosas normas de trabajo que ha signado México. Actualmente son múltiples los instrumentos vigentes en nuestro país de los que se derivan disposiciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre la mujer y el hombre entre las que se encuentran:

La Constitución de la OIT en 1919 en su artículo 41, que consigna el principio "Salario igual a trabajo igual"; el Convenio 100 y 111 así como la recomendación número 90, que desde 1951 se dirigen específicamente a eliminar la discriminación entre el hombre y la mujer; el Convenio 156 y la recomendación número 165, que se aplica a hombres y mujeres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o hacia otros miembros de la familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.

Mundialmente se ha identificado el trabajo como uno de los ejes sobre los que se cimienta y desarrolla la estructura socioeconómica, siendo así que la exclusión de la mujer del plano del desarrollo laboral significa segregarla de la estructura, organización y beneficios sociales y económicos. Más aún porque la creciente inserción de las mujeres en el ámbito laboral no

ha significado de ninguna manera el respeto de sus derechos en la práctica ni el reconocimiento de ésta en la normatividad del trabajo.

La propuesta de reforma laboral integral con visión de género que aquí se sustenta, pretende incluir en la legislación nacional normas para la protección de las mujeres en los diversos ámbitos laborales, hasta hoy no recogidas por la legislación en vigor. Para la redacción de la propuesta han sido considerados los trabajos de diversas organizaciones sociales, tanto de mujeres como de trabajadores en general; asimismo se han incluido las propuestas de trabajos individuales de investigadoras y académicas, así como la experiencia de otros países.

Por ello proponemos que las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tienen iguales obligaciones, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades. Se precisa que las modalidades que se consignan en este título tienen como propósito fundamental proteger la reproducción y el desarrollo equilibrado de la familia, así como promover la corresponsabilidad de trabajadoras y trabajadores en la atención de la familia.

Se garantiza a la trabajadora el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección, protegiéndose su salud y la del producto. Toda trabajadora que decida ejercer este derecho conservará su empleo y puesto de trabajo. El patrón solo podrá ser rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Se dispone que las mujeres trabajadoras durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud, ni sean labores peligrosas o insalubres, en relación con la gestación. Que el patrón estará obligado en dichas circunstancias a asignarle labores diferentes a las habituales, compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel y categoría, sin que la trabajadora sufra perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derechos. Adicionalmente que gozarán forzosamente de un descanso de dieciséis semanas durante el período previo y posterior al parto, cuyo inicio será determinado por la trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En los supuestos de parto múltiple, el período de recuperación de pos parto se incrementará a dos semanas más.

Las dos últimas semanas correspondientes al período postnatal, podrán ser disfrutadas opcionalmente por la madre o por el padre, según éstos lo convengan entre sí para lo cuál deberán comunicar la decisión con una anticipación de por lo menos un mes al patrón.

En forma adicional, en el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, por un lapso de seis meses para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe el patrón, salvo cuando la trabajadora opte por acumular estas dos medias horas para ampliar el período pos natal o bien a la reducción de su jornada diaria de una hora. Se propone que las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias por maternidad de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o numero de cotizaciones aportadas.

Que cuando un trabajador o trabajadora adopte un menor de seis meses de edad tendrá derecho a un permiso de seis semanas con goce de salario íntegro, que deberá disfrutarse en los días siguientes a la adopción. Si el niño adoptado es mayor de seis meses y menor a ocho años, el permiso será de tres semanas.

Finalmente, que se promoverá en los contratos colectivos el establecimiento de permisos con y sin goce de salario, destinados a la atención de las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras, tales como el cuidado del cónyuge o concubinario, de hijos menores o padres enfermos.

Trabajo infantil.

Con la finalidad de mantener la protección de los niños trabajadores, precisar las responsabilidades de los patrones y fomentar la educación de aquéllos se dispone que los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados proporcionarles las facilidades necesarias para que cursen la educación obligatoria. Queda prohibida la utilización del trabajo de los niños en las labores que obstaculicen el acceso a la educación obligatoria; las que socaven su dignidad o autoestima y en los días de descanso obligatorio, así como el tiempo extra.

Trabajos especiales

Trabajadores de confianza.

La iniciativa modifica varias disposiciones sobre los trabajadores de confianza. Los cambios tienen por objeto ampliar sus derechos laborales y dar certeza jurídica a su relación de trabajo. Ese sentido encierra el agregado que indica que la categoría de trabajador de confianza tiene un carácter de excepción; la extensión para éste, sin ninguna limitante, de las condiciones de trabajo pactadas en una empresa o establecimiento. Se preceptúa que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere la ley.

Trabajadores de los buques.

Respecto de los trabajadores de los buques, la reforma considera que debido a la globalización mundial del transporte marítimo, se deben reflejar en la ley laboral los convenios que ha ratificado México con la OIT, así como, lo relativo a los convenios que aún están pendientes por ratificar. Se debe señalar que la actividad de la comisión tripartita constituida para el análisis de la ratificación de convenios sobre gente de mar, resulta muy cuestionable, ya que desde 1991, no se han ratificado convenios relativos al trabajo a bordo de los buques, en perjuicio de los marinos mexicanos y que arriban a puerto. Además se considera otra modificación sobre la limitante de competencia de la autoridad laboral que refiere el artículo 187 de ley en vigor, ya que actualmente se encuentra rebasado por las resoluciones que ha dictado el máximo tribunal, en donde se ha determinado que la autoridad laboral es competente para conocer de los asuntos de embarcaciones extranjeras con tripulaciones extranjeras. En forma complementaria se modifican los aspectos siguientes: se prohíbe el trabajo de los menores de quince años y el de los menores de

dieciocho como fogoneros o pañoleros, señala un período mínimo de vacaciones anuales de quince días hábiles, a diferencia de la ley vigente, que autoriza a los patronos para dejar de cubrir los salarios durante el tiempo necesario para repatriar al trabajador o conducirlo al punto de destino, se impone al patrón la obligación de pagarlos, pago que se funda en que la responsabilidad por los riesgos a que están expuestas las empresas o sus bienes, no pueden quedar a cargo de los trabajadores.

Trabajadores rurales.

La reforma integral propuesta abarca otros trabajos considerados como especiales. Es el caso de los trabajadores del campo cuya denominación cambia a "Trabajadores rurales". La razón estriba en que el capítulo VIII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que regula la relación laboral de los trabajadores del campo, ha quedado completamente superado, pues no corresponde ya con las nuevas relaciones económicas y sociales que se han ampliado y desarrollado en el medio rural, en virtud de la integración económica y de las reformas estructurales promovidas entre 1988 y 1994. Dichas relaciones tienen hoy un grado de complejidad que es necesario considerar en las nuevas disposiciones laborales que garanticen al trabajador del medio rural la justa retribución de su trabajo, así como el otorgamiento efectivo de las prestaciones y derechos individuales y colectivos derivados de la relación laboral. El trabajador del medio rural ha diversificado sus actividades en la medida en que algunos sectores de la producción agropecuaria y agroindustrial empresarial se han capitalizado y, con ello, han generado nuevos procesos y desarrollado sus cadenas productivas. Empero, el trabajo del medio rural sigue teniendo ciertas características particulares que le dan un perfil de trabajo especial, sin que ello quiera decir que sea un trabajo de excepción. A continuación resumimos algunos aspectos sobresalientes del capítulo de "Trabajadores rurales".

Se define que trabajadores rurales son los que ejecutan para un patrón los trabajos propios y habituales de los procesos de producción agrícola, pecuaria y forestal, incluyendo los que se ejecutan en y para las plantaciones comerciales forestales y aserraderos; acuícola; pesquera, en agua dulce o ribereña, costera y de zona restringida; y de la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.

Los trabajos que se realicen en la gran industria de la transformación de la madera, y de la gran empresa agroindustrial, se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

Además, los trabajadores rurales pueden ser, por la duración de su relación de trabajo, por tiempo determinado, tiempo indeterminado y tiempo indeterminado discontinuo. En los artículos 279 al 281 se define cada tipo de contratación.

También, que el patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados en cada temporada, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en ella, calcular las prestaciones y derechos derivados.

Por otra parte se dispone que las sociedades mercantiles que compren tierra ejidal o comunal y contraten trabajadores, estarán obligadas a utilizar preferentemente los servicios de los exejidatarios o comuneros, cuando éstos lo soliciten, durante un plazo de cinco años

contados a partir de la operación de compra, siempre y cuando no haya impedimento físico para realizar tal actividad.

Cuando el patrón no respete el derecho de preferencia, estará obligado a pagar al trabajador la indemnización a que hace referencia la fracción III del artículo 50 de la ley, a cuyo efecto se tomará como salario base el correspondiente al puesto o categoría que hubiese ocupado el trabajador.

En los casos de aparcería agrícola o de ganados, el propietario del predio de que se trate y el dueño del dinero o del ganado, en su caso, serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales que deriven de la contratación de trabajadores para laborar en la unidad de producción constituida bajo dicho contrato, cuando el dueño de la tierra no tenga los medios necesarios para responder por las obligaciones laborales contraídas.

En cuanto a las agroempresas que tengan celebrado con ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, ejidos o comunidades contrato de arrendamiento o cualquier otro contrato de los denominados de aprovechamiento o de apropiación de la riqueza ajena con prestación de servicios, será solidariamente responsable con su arrendador o arrendadores, de las obligaciones que aquél o aquéllos contraigan con los trabajadores contratados para operar las actividades productivas, objeto del contrato de que se trate.

Las micro y pequeñas empresas rurales tendrán hasta cinco años de gracia para amortizar capitales, por lo que durante ese lapso a partir de la fecha de inicio de sus operaciones, estarán exentas del reparto de utilidades a sus trabajadores. Estas empresas podrán solicitar ante el juez laboral la prórroga del plazo señalado en el párrafo anterior cuando existan circunstancias que lo justifiquen.

Si los trabajadores deben ser trasladados de un punto determinado a las áreas de trabajo y viceversa, el tiempo empleado en su transportación se computará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Dentro de las obligaciones de los patrones se establece que cuando los lugares donde se desempeñe el trabajo no sean los pertinentes para cubrir el salario, como son la montaña, la selva, el bosque o el mar, el empleador y el trabajador se pondrán de acuerdo para fijar el lugar de pago, siempre que éste pertenezca a la fuente de trabajo de que se trate. También constituye obligación patronal fomentar la educación obligatoria entre los trabajadores y sus familiares e impartir capacitación para el trabajo proporcionando además de los capacitadores, los medios materiales y didácticos.

Entregar, como medios y útiles de trabajo, herramientas, ropa, zapatos, cascos, guantes y accesorios adecuados a las labores específicas y equipos de protección. Proporcionar a los trabajadores gratuitamente agua potable y dos alimentos sanos, nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo, así como transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y a la inversa. Instalar en los campamentos una guardería infantil gratuita para los hijos de los trabajadores del campo, con mobiliario y servicios adecuados, incluyendo en éstos la atención médica. Asimismo, la educación obligatoria gratuita a los hijos de los trabajadores, cuando no exista escuela pública a una distancia de cuatro kilómetros; otorgar los útiles escolares necesarios y un desayuno

escolar. Tener disponibles en botiquines y lo más cercano posible a las áreas de trabajo, los medicamentos y material de curación para primeros auxilios, así como los antídotos necesarios para aplicarlos por medio del personal capacitado para tal efecto, a los trabajadores que sufran picaduras de animales o intoxicaciones derivadas de la utilización, manejo y aplicación de agroquímicos a plantaciones y semovientes; además de proporcionar los equipos especiales a los trabajadores que asperjen, fertilizan, combatan plagas o enfermedades en plantas y animales, que realicen labores de polinización, vacunación, baños garrapaticidas, elaboración y remoción de compostas y estiércol, lombricultura y de fermentación; cubrir a los trabajadores que laboren en actividades o zonas insalubres una prima mensual hasta de veinticinco por ciento del salario base como compensación; proveer a los trabajadores como medida sanitaria de producción, los recursos y medios necesarios para el desarrollo de las buenas prácticas agrícolas de inocuidad; establecer para los trabajadores que laboren por temporada campamentos con habitaciones adecuadas, agua corriente y energía eléctrica, y cubrirles al final de la temporada una liquidación que incluya las partes proporcionales por pago de vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades correspondientes al año en que se prestó el servicio. También, proporcionar a los trabajadores con independencia del tipo de contratación, constancia de tiempo y periodo laborados. En los casos en que los trabajadores ejecuten labores de aplicación manual de agroquímicos deberá proporcionarles equipos en perfecto estado de conservación y ropas adecuadas; el patrón está obligado a tener baños de regaderas necesarios para que los trabajadores se duchen al terminar de aplicar los agroquímicos de que se trate.

Los patrones estarán obligados a proporcionar a la Inspección Federal del Trabajo y a la Procuraduría Agraria, dentro de los primeros tres meses de cada ejercicio fiscal, una copia de su declaración anual del impuesto sobre la renta y de sus anexos, acompañada de la lista con nombres, domicilios, temporalidad de la relación de trabajo y salarios percibidos por los trabajadores agrícolas que le hubieren prestado sus servicios durante el ejercicio inmediato anterior.

Cuando algún trabajador no hubiese cobrado su participación anual de utilidades, tres meses después de la fecha en que debió hacerse el pago, la Procuraduría Agraria estará facultada para cobrarla en su nombre y por cuenta del trabajador. El importe será depositado y estará a disposición del trabajador y de sus beneficiarios en una cuenta de inversión.

Trabajadores actores y músicos

En el título de Trabajadores actores y músicos, atendiendo una demanda gremial se propone que en los contratos colectivos que se celebren se establecerán cláusulas que garanticen la proporcionalidad de trabajadores extranjeros a que se refiere el artículo 7º de la ley y la obligación de que dichos trabajadores, se afilien o no al sindicato titular, de pagar las cuotas ordinarias establecidas en su estatuto en concepto de compensación por la administración de su interés profesional.

La Inspección Federal del Trabajo cuidará que los empresarios respeten la proporcionalidad de trabajadores extranjeros establecida en la ley.

Trabajo doméstico

En cuanto al servicio doméstico se proponen algunos cambios en beneficio de los trabajadores y trabajadoras del sector, empezando por nombre del título que se denominaría "Trabajadores del hogar" con el objeto de dignificar esta labor. Así, incluye una disposición que establece las modalidades más comunes de este tipo de trabajo especial, sin exclusión de cualquier otra modalidad que pudiesen convenir las partes. Se integra a la ley la jornada máxima de ocho horas diarias, con dos días de descanso por semana con goce de sueldo; la asignación de un salario mínimo profesional como base de negociación del sueldo por asignar, que determinará la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Adicionalmente se reconocen en forma expresa prestaciones básicas como las vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, derecho a la seguridad social y aguinaldo.

Consecuentemente el patrón está obligado a darles de alta en el seguro social.

También se hace expresa la obligación de considerar los alimentos y la habitación, aparte del salario en efectivo, para el cálculo del salario integrado, del cual se derivara el pago de las prestaciones. Asimismo se considera como una obligación del patrón la vigilancia de la integridad física, emocional y sicosexual de la persona que trabaja en el servicio doméstico, incluyendo al universo de las personas trabajadoras de este sector en las disposiciones que las protejan del abuso y/u hostigamiento sexual, violación y violencia.

Se establece la obligación de que los alimentos destinados a la persona que trabaja en el servicio doméstico sean de la misma calidad y cantidad de los destinados para el patrón. Se estipula, de igual modo, una prestación adicional en tiempo y dinero destinado a la instrucción básica de las personas que trabajan en el servicio doméstico. Por último, en caso de que el patrón desee que el trabajador o la trabajadora desempeñe sus actividades uniformada, deberá proveerle de la ropa necesaria sin costo alguno para ésta.

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

Un renglón importante que debe modificarse en los trabajos especiales, es el relativo al trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Limitado el ejercicio pleno de sus derechos colectivos y la negociación bilateral de cuestiones fundamentales de la relación de trabajo, la iniciativa brinda la oportunidad a los trabajadores universitarios de beneficiarse de una corrección legislativa, que suprime los preceptos que los mantienen en condiciones de desventaja. Así, reconoce que atañe exclusivamente a las universidades e instituciones autónomas regular los aspectos académicos, y respeta el hecho de que sean las propias instituciones las que decidan internamente los requisitos y procedimientos de admisión de profesores e investigadores, pero aclara que estas disposiciones no podrán afectar de manera alguna los derechos laborales de los trabajadores académicos. Permite la más amplia libertad de asociación sindical, al suprimir la limitante contenida en la ley en vigor que impide la formación de un sólo sindicato en dos o más universidades o instituciones, y que obstruye la organización por rama, en el nivel nacional o internacional. En consecuencia, se posibilita la creación de sindicatos nacionales y la firma de contratos colectivos sectoriales en el ámbito universitario y de la educación superior.

En materia salarial, se recoge una demanda sentida y justa del sindicalismo universitario: en adelante los incentivos o estímulos que los trabajadores reciban por el trabajo realizado o por su permanencia en la institución, independientemente de la modalidad que adquieran, formarán parte del salario integral para todos los efectos de ley. Una interpretación equivocada del artículo 84 vigente ha permitido que los titulares de las instituciones educativas desconozcan el alcance de la definición de salario contenida en la Ley Federal del Trabajo. Nuestra propuesta no hace sino precisar el principio original del salario integrado del que forman parte los estímulos proporcionados a los trabajadores académicos. Un efecto colateral, pero no menos importante, es que con esta disposición se verán favorecidas las expectativas de este sector de alcanzar una pensión mayor, en virtud de que con el trato que algunas universidades dan hoy a las becas y los estímulos, al dejarlas fuera del componente salarial, no son consideradas en la base de cálculo para el pago de una pensión por jubilación.

Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas y trabajo ferrocarrilero

Otro rubro que contiene cambios de relativa importancia es el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. En el capítulo respectivo, se realizan modificaciones para precisar el ámbito de aplicación de la ley, quiénes integran las tripulaciones, la determinación de las jornadas de trabajo, el tiempo total máximo de servicio y el tiempo extraordinario; aspectos relativos a la previsión social e higiene y seguridad. Además se propone la revisión de ciertas prohibiciones vigentes.

Igualmente se proponen modificaciones al trabajo ferrocarrilero, en el sentido de que las necesidades de reducción de personal, de que habla el artículo 251 vigente, deben ser debidamente comprobadas ante el juez laboral.

Trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión

La iniciativa de reforma laboral abroga la Ley Reglamentaria del Apartado *B* del Artículo 123 Constitucional, que mantiene en un régimen de excepción a los trabajadores al servicio del Estado. Con esta decisión, se pretende devolver a dichos trabajadores el ejercicio de sus derechos colectivos y eliminar la intervención estatal en el proceso de agremiación.

La normatividad laboral que rige a los servidores públicos ha impedido, en contravención del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que éstos formen libremente sus organizaciones sindicales, por centro de trabajo o por rama; pertenezcan a una o varias centrales, federaciones o confederaciones; se afilien a organismos sindicales de carácter internacional; decidan voluntariamente pertenecer o no a un gremio sindical o elijan sin cortapisas a su directiva. También ha limitado el derecho a la negociación bilateral de sus salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, así como a ejercer con libertad el derecho de huelga en defensa de sus intereses colectivos.

Todo ello ha configurado una situación legal adversa para los servidores públicos, agravada por la intromisión cotidiana del Estado en la vida sindical de aquellos trabajadores, que la propia legislación en vigor fomenta. En este clima laboral la modernización de la administración pública será muy difícil.

Para los promoventes, la libre asociación en materia de trabajo es un derecho tanto individual como colectivo que permite la adecuada organización de la clase trabajadora para la defensa de sus intereses. La doctrina y la jurisprudencia de nuestro país han definido que el contenido de ese derecho asume tres aspectos fundamentales:

- Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo.

- Un aspecto negativo que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y de no afiliarse a ninguno.

- La libertad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación sindical.

En ese sentido se pronunció la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 27 de mayo de 1999, al integrar jurisprudencia y declarar inconstitucional el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado porque viola la garantía social de libre sindicación consagrada en el artículo 123 constitucional, ya que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La afiliación obligatoria y la unicidad sindical impuesta fueron cuestionadas por la Suprema Corte en sucesivas ejecutorias, hasta formar jurisprudencia, lo que arrojó mayor luz sobre las normas inconstitucionales aprobadas en el pasado por un Poder Legislativo que siempre respaldó los intereses corporativos del Ejecutivo, sin importar que se atropellaran derechos.

Asimismo, varios artículos de la citada ley violan la garantía social de libre asociación, por lo que, con esta reforma, proponemos suprimirlos en un ejercicio obligado de justicia legislativa.

Por otra parte, la iniciativa de decreto que presentamos incorpora, en un capítulo del título sobre trabajos especiales de la ley, normas relativas a los trabajadores al servicio del Estado y del Distrito Federal, mismas que se hacen extensivas a los trabajadores de los estados y municipios de la república. En este capítulo se conservan las disposiciones más favorables para los servidores públicos contenidas en la ley que se abroga, se amplían los derechos colectivos y se hacen algunas precisiones jurídicas. En los demás asuntos, el trabajo de los servidores públicos se rige por las disposiciones generales de la nueva ley.

En concordancia con la orientación de justicia social que anima el cuerpo de modificaciones legislativas, los derechos consagrados en este capítulo se extienden a los trabajadores de confianza. Así mismo, con objeto de acotar la clasificación de estos trabajadores contenida en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se reduce la enumeración que ha dado pauta a incontables irregularidades, y que ha facilitado la proliferación de esa categoría en las dependencias de gobierno.

Se mantiene el número de días de vacaciones, pero se aumenta la prima vacacional de 30 a 100 por ciento sobre el monto del salario percibido; la prima dominical también se incrementa de 25 a 50 por ciento; el aguinaldo se mantiene en el mismo monto y condiciones que la ley respectiva establece, pero se precisa que los trabajadores que hubiesen laborado menos de un año tendrán derecho al pago de la parte proporcional. En este capítulo se señala que a partir del quinto año de servicios efectivos prestados, los

trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de su salario, que será equivalente a 1.5 por ciento del mismo.

Se respeta, asimismo, el régimen de seguridad social que disfrutan en la actualidad los trabajadores de este sector. Lo mismo ocurre con las disposiciones relativas a la suspensión de la relación de trabajo.

Con la intención de profesionalizar el trabajo del servidor público, estimular su permanencia y compromiso institucional, generar mecanismos transparentes de ascenso escalafonario, retribuir su desempeño con criterios de equidad y mejorar su calidad de vida, se crea el Servicio Civil de Carrera. El Servicio Civil de Carrera es concebido en la iniciativa como el conjunto de normas y procedimientos tendentes a garantizar mecanismos adecuados de ingreso y selección de personal, el pago justo de salarios y prestaciones, un sistema de valuación de puestos y de promoción acorde con las necesidades del servicio público, la capacitación y educación formal del trabajador, así como disposiciones relativas a la separación y el retiro del servicio.

El Servicio Civil de Carrera es una vieja aspiración del servidor público, y en la reforma laboral propuesta encuentra una vía de aplicación. Estará a cargo de la Comisión de Servicio Civil de Carrera, creada para tal efecto, en la que concurrirán representantes de los gobiernos federal y de las entidades federativas, así como de las organizaciones sindicales de los trabajadores.

Las distintas etapas del Servicio Civil de Carrera -ingreso, promoción, permanencia y retiro-, así como los instrumentos de evaluación, el diseño de los tabuladores, catálogo de puestos y sistemas de estímulos, consideran la participación bilateral de sindicatos y titulares de las dependencias.

Congruente con la intención de ampliar los derechos colectivos de los servidores públicos, además de concederles el derecho a la convención colectiva y la libre sindicalización, las nuevas disposiciones les permiten el ejercicio del derecho de huelga, hasta hoy sujeto a tantas restricciones legales que lo han anulado.

A pesar de ello, las restricciones jurídicas no han impedido que los trabajadores paralicen labores, en una o varias dependencias o centros de trabajo, transgrediendo la norma para defender sus intereses colectivos. Los impedimentos legales no han conducido a la solución de los conflictos, y en no pocos casos los han exacerbado.

Por ello, conviene reflexionar sobre la conveniencia de adecuar la ley para permitir el ejercicio de la huelga a estos trabajadores, dentro de los límites que la naturaleza de su trabajo impone. De este modo, se evitarán las tensiones sociales innecesarias, producidas por una ley restrictiva que continuamente es rebasada. En síntesis, se propone dar certeza al ejercicio de la huelga en el sector público, bajo condiciones menos rígidas.

Así, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, siempre y cuando se propongan obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, exigir su revisión o cumplimiento y solicitar la mejoría de los salarios contractuales. La huelga deberá ser declarada por la mayoría

absoluta de los trabajadores de las dependencias afectadas. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar que el conflicto se someta al arbitraje del juez laboral. Si la resolución del juez laboral establece que la huelga fue imputable a la dependencia, la condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueran procedentes, y al pago de los salarios caídos.

Trabajo bancario

Vinculadas con el tema anterior, se hallan las propuestas de reforma en el ámbito de las relaciones de trabajo en las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito y el Banco de México, cuyos trabajadores tienen limitado, hasta hoy, el ejercicio pleno de sus derechos colectivos.

En efecto, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII *Bis* del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ordenamiento que en nuestra iniciativa se abroga, remite a la legislación laboral burocrática en los temas de sindicalización, contratación colectiva y huelga.

La propia ley reglamentaria deja fuera de la negociación de las Condiciones Generales de Trabajo (cgt) a los trabajadores bancarios. Las cgt son sometidas por las instituciones financieras a la aprobación de la Secretaría de Hacienda, tomando en cuenta únicamente la opinión del sindicato.

Más aún, al igual que en la legislación relativa a los trabajadores al servicio del Estado, se dispone que los sindicatos sólo podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única central reconocida por la ley, en abierta violación de los acuerdos internacionales y del criterio de la Corte.

Liberar de las ataduras legales que imposibilitan a los trabajadores de dichas instituciones el goce de derechos colectivos plenos, es una obligación política ineludible. Nuestra iniciativa, coherente con las reformas en el terreno colectivo, apunta hacia la igualdad jurídica de estos trabajadores, pero respeta sus particularidades, especialmente en lo que se refiere a una gama de prestaciones y condiciones laborales que les favorecen.

Lo anterior explica por qué se crea un capítulo en el título de trabajos especiales en el que se preservan, para este sector, las disposiciones más benéficas en materia de bilateralidad en la cobertura de vacantes y en la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos; aquellas relacionadas con la separación del empleo y pago de indemnizaciones por este concepto; los días de descanso obligatorio; el pago de primas por trabajar durante los días de descanso semanal; el goce de vacaciones; salario mínimo bancario; la prima de antigüedad y el pago del aguinaldo; préstamos a corto y mediano plazo y préstamos hipotecarios adicionales a los que concede el Infonavit; el disfrute de una pensión vitalicia de retiro complementaria de la que otorga el Seguro Social; y pagos por defunción y gastos funerarios.

Relaciones colectivas de trabajo

Uno de los ejes de la iniciativa es el relacionado con la ampliación de los derechos colectivos. En esta propuesta de reformas se avanza en la configuración de un nuevo modelo, dejando atrás la herencia corporativa de la ley en vigor, en donde el Estado interviene discrecionalmente en la vida sindical y niega o concede el ejercicio de esos derechos. En su lugar se alienta una opción distinta, en donde son los propios trabajadores el sujeto principal de esos derechos colectivos, y se reduce ostensiblemente la intervención del Estado. En adelante, la garantía del ejercicio pleno de los derechos colectivos será el respeto absoluto a la ley.

Las disposiciones de la iniciativa apuntan hacia el fortalecimiento de la organización sindical al propiciar la transparencia en el ejercicio de su actividad y de la fuente de poder de donde emanan las decisiones; su independencia y autonomía frente al gobierno, los empresarios y los partidos políticos; el fomento de la representatividad real y la democracia interna; la generación de procesos de participación desde la base; la presencia de liderazgos informados y con capacidad de intervención bilateral en los problemas derivados de la innovación tecnológica y organizativa, así como de sus impactos laborales.

Se persigue, asimismo, una redefinición del papel del Estado en el ejercicio de los derechos colectivos como son los procesos de sindicalización, contratación colectiva y huelga. En particular, se eliminan los controles políticos y jurídicos que inhiben y desvirtúan el ejercicio de tales derechos, trasladando las decisiones más importantes a las bases trabajadoras.

Se trata, entonces, de instaurar nuevos mecanismos institucionales para garantizar la libertad y la democracia sindicales, auspiciando formas de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, tanto en asuntos fundamentales de su vida interna, como en la gestión del cambio en las empresas, sectorial y nacionalmente.

En el capítulo de relaciones colectivas de trabajo fundamentalmente se introducen reformas para garantizar el ejercicio de la libertad positiva de afiliación sindical y el desarrollo de la democracia sindical, como instrumentos de autenticación y perfeccionamiento del movimiento sindical. Se abordan preceptos prohibitivos de la interferencia de autoridades y patrones en la libertad y autodeterminación sindicales.La inscripción de las organizaciones sindicales, de sus estatutos y de sus cambios representativos, en la nueva institución denominada Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. Sobre el Registro Público se hace descansar en gran medida la destrucción del sistema corporativo estatal de control de las organizaciones sindicales, para la reestructuración democrática del sindicalismo mexicano y para la autenticación de la contratación colectiva, hoy falsificada y envilecida con los contratos de protección cuya generalización aparejada a la proliferación de las simulaciones sindicales, ha trastocado el orden laboral de nuestro país para convertirlo en uno de los más corruptos.

Específicamente se insertan las nuevas normas para garantizar la libertad y democracia sindicales sin interferencia de terceros. Se regula el sistema de registro ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos y se garantiza a los trabajadores acción para impugnar y trasparentar las elecciones sindicales. Se dispone la obligada publicidad de registro, estatuto y contrato colectivo. Se posibilita que el sindicato titular del contrato recupere gastos de administración de trabajadores no sindicalizados. Se da acción para exigir la debida rendición de cuentas; en el artículo y prohíbe a las directivas

la afiliación corporativa a partido político. Se reconoce el derecho de los trabajadores autodeterminar la forma y tipo de sus organizaciones. Se introducen cambios fundamentales en el derecho laboral mexicano: la certificación de la voluntad de los trabajadores como prerrequisito para la firma del contrato colectivo. Se plantea así la solución de la disyuntiva elemental de si los trabajadores tienen o no derecho a decidir mediante voto universal, directo y secreto sobre la existencia del contrato colectivo y a decidir respecto del sindicato que lo firme en auténtica representación de los intereses de los asalariados.

La iniciativa resuelve a favor de la consulta a los trabajadores y constituye uno de los pilares de la reforma de la ley que juega como parte de la nueva visión estructural del derecho colectivo del trabajo que en unión de las nuevas normas e instituciones: padrón contractual, Registro Publico Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, sindicatos libres y democráticos, elecciones y recuentos con voto libre, directo y secreto con padrones confiables, lugares protegidos, autoridades jurisdiccionales imparciales, entre otras, constituirá desde la ley un poderoso mecanismo para la autenticación de la contratación colectiva y el ejercicio de la libertad y democracia sindicales. Por añadidura se podrá ser factor primordial en la supresión del negocio del sindicalismo corrupto que sin la representación de los trabajadores promueve huelgas por firma de contrato colectivo para chantajear a los patrones, abuso que precisamente dio nacimiento al engendro de los contratos de protección firmados a espaldas de los trabajadores o peor, aún cuando las empresas de reciente nacimiento no los han contratado.

En nuevas disposiciones se introducen otras reformas fundamentales que radican en que las disputas de titularidad se resuelvan con intervención del Registro Público, con imparcialidad y mediante el recuento democrático garantizado con voto libre, directo y secreto, padrón confiable y lugar seguro, en impedir la intervención injustificada de sindicatos sin interés jurídico en los procedimientos de titularidad contractual, que por lo general se da patrocinada por los patrones para obstaculizar la libertad sindical y asegurar la permanencia de sus contratos de protección o por el contrario, para chantajearles. En transparentar e informar debidamente a los trabajadores sobre la contratación colectiva, que finalmente está legalmente destinada a mejorar sus condiciones de salario y trabajo y en la refundación de la contratación colectiva sobre la nueva condición de existencia del contrato colectivo, el "padrón contractual" en que descansa también la estructura legal diseñada para ir a fondo contra los contratos de protección y las simulaciones sindicales, mediante un transitorio que operaría la anulación de todos los contratos colectivos simulados que obran depositados e impiden la libertad y democracia sindicales y la auténtica contratación colectiva.

En congruencia con el nuevo enfoque sobre la productividad planteado en la iniciativa y con el nuevo Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, se condiciona para que en el registro de la revisión se acredite el aval de los trabajadores, así como el consentimiento de éstos en la terminación voluntaria del contrato colectivo. En los artículos relativos al contrato ley, en esta iniciativa contrato colectivo sectorial, se actualizan las reformas a la contratación colectiva.

Otra disposición de relevancia consiste en que se prohíbe y sanciona conforme a la ley cualquier acto de injerencia patronal en el proceso de sindicalización y ejercicio de los derechos colectivos. Se entiende que hay injerencia patronal, por ejemplo, cuando se

proporciona ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esa ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos de trabajo. La iniciativa tipifica otros casos de injerencia patronal en su artículo 358.

La iniciativa conserva la disposición de que en el contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión por ingreso y elimina la cláusula de exclusión por separación. El redimensionamiento de la cláusula de exclusión y la modalidad que adquiere, se explican en virtud de que el modelo de relaciones laborales predominante hasta hoy, y sancionado por la ley, alentó prácticas dañinas e inconstitucionales como la negociación de la cláusula de exclusión por separación como una medida coactiva para aumentar la membresía sindical. Otra razón se debe al hecho de que la cláusula de exclusión, que en su origen buscó fortalecer la capacidad de negociación del sindicato frente al patrón y evitar su dispersión o atomización por la vía autoritaria, se pervirtió a tal grado que se usó en contra de los trabajadores para encumbrar y mantener dirigencias ajenas a los intereses de los mismos trabajadores y para desterrar de los sindicatos las disidencias incómodas.

Desde nuestro punto de vista, la cláusula de exclusión por separación desalentó la búsqueda de métodos democráticos para consolidar a los sindicatos y propició el alejamiento de los líderes respecto a sus representados al no advertir la necesidad de conseguir una legitimidad desde abajo. Al eliminarla se obliga a buscar esa legitimidad en la base sindical.

Por lo demás, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado inconstitucional la cláusula de exclusión por separación. El máximo tribunal sostiene que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, y obligan al patrón, sin responsabilidad, remover de su trabajo a una persona que le indique el sindicato que tenga la titularidad del contrato colectivo *o la* administración del contrato-ley, por haber renunciado al mismo, implican una transgresión de lo dispuesto en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A juicio de la Corte este artículo sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señala la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, continúa la Suprema Corte, también infringen los artículos 9º y 123, apartado *A*, fracción XVI, de la propia carta magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las jurisprudencias P./J. 28/95 y P./J. 43/99 de rubros: "cámara de comercio e industria, afiliación obligatoria. el artículo 5º de la ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9º constitucional" y "sindicación única. leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado *b*, fracción x, constitucional". Finalmente, remata la Suprema Corte, introducir en las convenciones colectivas disposiciones como la cláusula de exclusión por separación, como actualmente lo permite la ley secundaria, resulta censurable conforme el principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la ley fundamental.

Se adiciona la ley concediendo garantía de audiencia a los trabajadores para evitar el cierre de empresas mediante juicios de quiebra simulados que se acostumbran para afectar a los

trabajadores sin oportunidad de defensa efectiva. Se deroga la indemnización limitada al doble del salario mínimo que no tiene razón de ser y en el artículo 436 vigente se adicionan los 20 días de salario por año para la indemnización.

Huelgas

En cuanto al procedimiento de huelga establecido en los artículos del 920 al 938 vigentes, se reforma principalmente en lo que se refiere a la huelga por firma de contrato colectivo que se correlaciona con las reformas a la contratación colectiva en lo relativo a la certificación de la voluntad de los trabajadores para la firma y respecto del sindicato que lo celebre. A la preservación de auténticos derechos preexistentes de terceros, a la tutela de los trabajadores en los incidentes de falta de personalidad y a la derogación de la sanción de archivo del expediente por inasistencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación. Al perfeccionamiento de las reglas sobre la inexistencia para superar los abusos del recurso, particularmente a las reglas para el recuento en que se introduce voto directo y secreto, padrón confiable, entorno seguro libre de presiones y agresiones y efectos por mayoría de los participantes y no por la de los trabajadores involucrados en el conflicto.

El estado de huelga no podrá ser afectado por medida administrativa o judicial alguna, que no esté sustentada en las disposiciones contenidas en la ley. Ésta y las anteriores disposiciones conducen a impedir que la requisa prevista en diversos preceptos legales, así como otras medidas administrativas aplicadas por el gobierno, impidan el ejercicio constitucional de la huelga. La huelga, consagrada en el artículo 123 constitucional, es uno de los más importantes derechos colectivos de los trabajadores mexicanos. Su ejercicio es fruto de incontables luchas obreras desarrolladas a lo largo y ancho del país y resultado directo de los derechos sociales reconocidos por el Constituyente de 1917. Una agresión a ese derecho es la aplicación ilegal de la requisa contenida en las leyes de Vías Generales de Comunicación, de Aviación Civil, Reglamentaria del Servicio Ferroviario, de Aeropuertos, y Federal de Telecomunicaciones, entre otros ordenamientos. Un nuevo régimen laboral no puede permitir la aplicación discrecional de ese recurso que anula el derecho de huelga y debilita a una de las partes en conflicto: los trabajadores.

Riesgos de trabajo

Un título que requiere actualizarse es el referido a los riesgos de trabajo. Nuestra propuesta incorpora a la Ley los avances de la medicina en beneficio de los trabajadores y de las empresas, adoptando nuevos conceptos que dan mayor claridad a las disposiciones en la materia. Revisa algunos preceptos que colocan en desventaja al trabajador, incrementa el monto de las indemnizaciones que éste debe recibir, mejora las condiciones de disfrute y la cuantía de las sanciones que deben cubrir los patrones que incumplan las normas establecidas en la Ley. Da prioridad a la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo como obligación de patrones, autoridades y trabajadores.

De esa forma se establece que los riesgos de trabajo comprenden las enfermedades y los accidentes que padecen los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo y se mantiene esta distinción conceptual a lo largo de todo el título de la ley.

Propone una actualización de las tablas de enfermedades del trabajo y de valuación de incapacidades permanentes, con el propósito de plasmar en la ley las nuevas enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo del avance de la tecnología, la modificación de los procesos productivos y de servicios, y la introducción de distintas formas de organizar el trabajo.

La ley en vigor en materia de salud laboral es restrictiva pues sólo reconoce aquellas enfermedades en donde un solo factor de riesgo está asociado con la enfermedad en cuestión. Esto limita el reconocimiento de muchos otros padecimientos (la gran mayoría) producidos por múltiples riesgos, que actúan interrelacionados, compartiendo un mismo origen y con posibilidades de potenciarse entre sí. El reconocimiento de que la patología laboral tiene, generalmente, causas múltiples permite reconocer otros daños a la salud como: los trastornos psíquicos, los trastornos psicosomáticos y la fatiga. Hay una gran cantidad de investigaciones a nivel nacional e internacional en las últimas dos décadas que muestran de manera contundente la asociación de estas patologías con problemas del trabajo.

Otro aspecto muy importante incorporado en la iniciativa es el reconocimiento de múltiples riesgos (agentes, factores) que han surgido como consecuencia de los nuevos procesos productivos, ya sea, como materias primas o como producto del desarrollo tecnológico y que han ampliado enormemente la patología relacionada con los procesos de trabajo. Por eso en la iniciativa se incorporan una gran cantidad de agentes neurotóxicos y se amplían los tipos de cánceres como consecuencia de la presencia de esas sustancias en el trabajo. En la iniciativa también se han incorporado muchos otros factores de riesgo porque el avance científico en la materia, a nivel mundial, los ha encontrado en estrecha asociación con ciertas enfermedades.

En la tabla de enfermedades propuesta también se han incorporado un conjunto de enfermedades y trastornos relacionados con las exigencias o demandas que imponen los nuevos procesos de trabajo y que generan una amplia gama de patologías no incorporadas en la legislación actual.

De esta manera, la iniciativa reconoce un conjunto de enfermedades, por ejemplo, musculoesqueléticas.

Ante esta situación de cambios es vital el reconocimiento oportuno de los principales riesgos en el trabajo y de los problemas prioritarios de salud. Sancionar estos aspectos es el primer paso.

Por otra parte, la Tabla de Valuación actual no otorga los porcentajes de acuerdo con la discapacidad funcional para el trabajo que la secuela del accidente o enfermedad ha dejado en la persona, sino más bien toma en cuenta la cantidad de superficie corporal perdida. Desde ese punto de vista no se toma en consideración en forma más cercana a la realidad la discapacidad para llevar a cabo la mayoría de actividades laborales, las cuales requieren de integridad para el desempeño de las tareas específicas y la valuación por la incapacidad asignada va en detrimento del trabajador.

La elaboración de una tabla de valuación a partir de la discapacidad para efectuar actividades laborales debería ser un trabajo del Comité Consultivo propuesto en esta iniciativa y contar con la participación de diversos especialistas, entre ellos ergónomos y fisiólogos del trabajo, quienes tienen amplio conocimiento de los requerimientos físicos y funcionales para el desempeño de las tareas. Así, se podrían efectuar cálculos relativos a los requerimientos de gasto energético que una determinada actividad entraña para el individuo y, al confrontarlo con la capacidad física de trabajo que una persona debe poseer y otros parámetros como consumo máximo de oxígeno, podría estimarse la disminución en la capacidad orgánica respecto al trabajo, que un padecimiento, por ejemplo, respiratorio provocado por el trabajo dejó como secuela en un individuo, con lo que la estimación del porcentaje otorgado estaría más acorde con la situación real del trabajador. De igual manera, al conocer las partes del cuerpo que el trabajador requiere emplear se tendrían mayores elementos de juicio para identificar el grado de discapacidad que una secuela por accidente o enfermedad de trabajo ha dejado.

Esta es una de las razones por las que los cambios más importantes propuestos en la iniciativa en la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes se refieren al aumento en los porcentajes de valuación.

Así, por un lado, el porcentaje de incapacidad permanente que tiene incorporada la tabla es, en la actualidad, raquítico y no corresponde a la pérdida funcional y a las limitaciones y secuelas que deja en los trabajadores y, por el otro, el monto real que disfrutan éstos de la incapacidad permanente asignada es, en realidad, de 10 a 30% menor al monto consignado en la Tabla si la incapacidad es del 80%, 90% ó 100% (incapacidad permanente total). Es decir, en la práctica, el porcentaje que recibe el trabajador por esa incapacidad nunca excede del 70% de acuerdo con la Ley del Seguro Social. Esto quiere decir que mientras más dañados están los trabajadores menor porcentaje reciben en relación con el supuestamente asignado. Esto entraña una injusticia grave para las personas que tienen las mayores limitaciones. Además, debiera considerarse el hecho de que un trabajador con incapacidad funcional muy importante puede, en muchos de los casos, requerir de ayuda asistencial para llevar a cabo, incluso, actividades de la vida diaria (este es el caso de trabajadores con daño orgánico cerebral severo o de trabajadores cuadripléjicos). Así, estaría incluso justificado el otorgamiento de un sobresueldo por las limitaciones provocadas por un accidente o una enfermedad derivadas de una actividad laboral.

En otro orden de ideas, se establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social integrará un comité consultivo con representantes del IMSS, el ISSSTE, las instituciones de educación superior, así como de organizaciones de trabajadores y patrones interesadas, con objeto de actualizar periódicamente las tablas referidas. Asimismo, el Ejecutivo propondrá al Congreso de la Unión las adecuaciones necesarias a dichas tablas que recojan las recomendaciones del comité consultivo.

En el título de prescripción, la iniciativa recoge el criterio del Poder Judicial respecto al pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo. Los tribunales han establecido que si bien es verdad que conforme al artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, dicho precepto es inaplicable cuando el obligado a cubrir la pensión por incapacidad es el Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que la Ley del Seguro

Social establece que es inextinguible el derecho al otorgamiento de una pensión, precepto, este último, que por resultar más favorable al trabajador, cobra aplicación en su beneficio. De esta manera proponemos modificar la disposición en vigor para disponer que son imprescriptibles las acciones de los trabajadores o, en su caso, de sus beneficiarios, para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo o muerte por este motivo, según corresponda.

Autonomía y eficacia en la impartición de justicia

Una reforma toral es la referida a la sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales dependientes del Poder Judicial, quienes conocerán y resolverán las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Esta reforma tiende a mejorar la impartición de justicia laboral y pone fin al tripartismo en los órganos encargados de dirimir los conflictos obrero-patronales cuya existencia ha operado en la práctica la sujeción de las juntas a los gobiernos que aplican la ley con criterios *feudales,* orientados más al control corporativo que a la aplicación del estado de derecho.

Las reformas al derecho procesal del trabajo contenidas en la iniciativa buscan hacer realidad la autonomía y eficacia en la impartición de justicia. Ambas condiciones han sido un reclamo social constante, frente al deterioro de un sistema de aplicación de justicia laboral.

La idea que anima las reformas del derecho procesal aquí descritas es dar transparencia y eficacia a los juicios individuales y colectivos, dotándolos de un procedimiento más imparcial y honesto. Con los cambios propuestos, se pretende acabar con el lastre que han significado para la impartición de justicia muchos representantes deshonestos de los trabajadores, cuyos intereses son, en no pocas ocasiones, ajenos a quienes dicen representar; asimismo, romper la alianza que se ha establecido entre el patrón y el representante del Ejecutivo en perjuicio de los intereses de los trabajadores. En la resolución de conflictos debe imperar la ley, antes que los criterios políticos.

En el título denominado "Del derecho procesal del trabajo" se destaca la sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, por juzgados laborales federales y locales, dependientes del Poder Judicial, cuyos titulares, en consecuencia, serán los jueces laborales.

Estos tribunales laborales tendrán una estructura similar a la de los demás juzgados del Poder Judicial, y su titular será un juez. El elemento que va a diferenciar a los jueces laborales de los demás jueces es el conjunto de principios de derecho tanto sustantivo como procesal bajo el que se regirán. En ningún momento podrá aplicarse el principio de igualdad de las partes, pues partimos de la concepción de que el trabajador y el patrón no son, ni serán iguales; por eso, tanto las normas sustantivas, como procesales serán tutelares de la clase trabajadora, aplicándose el principio de suplencia de la queja y todos aquellos que han caracterizado al derecho laboral. Los jueces laborales conocerán de los conflictos entre el trabajo y el capital, así como de aquellos de carácter individual, colectivos o sindicales de los trabajadores al servicio del Estado, entidades federativas o municipios en el ámbito de sus competencias. Los jueces laborales, en el ámbito federal conocerán de cualquier conflicto derivado del régimen de seguridad social.

Se destaca que lo referente a la justicia administrativa en cuanto a registro de sindicatos y de contratos colectivos y en los juicios de titularidad contractual, será impartida nacionalmente por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Las cuestiones de competencia serán resueltas por su superior jerárquico. Las excusas se decidirán por el Tribunal Superior de Justicia, cuando se trate de jueces estatales o del Distrito Federal y por un Tribunal Colegiado tratándose del juez federal laboral.

En relación con la personería se establece la posibilidad de que los sindicatos acrediten su personalidad con las copias certificadas de las constancias de depósito de la documentación presentada en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Se incluye como otra de las notificaciones personales la prueba superveniente, en el capítulo denominado "Notificaciones".

En el capítulo de pruebas se considera como salvedad a ofrecer las pruebas en la etapa correspondiente, además de las pruebas supervenientes, a los objetos o documentos en que resulte evidente que la parte que la ofrece no tuvo conocimiento previo de su existencia. En el mismo capítulo se incluye una sección llamada En lo referente a las resoluciones laborales, las resoluciones definitivas serán sentencias y no laudos, en virtud de que los encargados de impartir justicia ya no son organismos arbitrales, sino jueces.

Se reconoce expresamente como recursos en contra de las resoluciones la aclaración de sentencia, la revisión de actos del ejecutor y el de reclamación.

En el procedimiento ordinario se divide la primera audiencia que debe celebrarse en el juicio de dos etapas, la primera será de conciliación, demanda y excepciones y la segunda de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de conciliación, demanda y excepciones, se permite al trabajador estar asistido de su apoderado, si la demandada es persona moral y comparece a través de apoderado legal con facultades de represente legal.

Se suprime la sanción impuesta a las partes consistente en acudir personalmente a la etapa de demanda y excepciones si no comparecieron a la de conciliación, en virtud de que dicha disposición es totalmente perjudicial para las partes y sobre todo para el trabajador, quien perdería la oportunidad de oponer excepciones como la de prescripción del despido.

Se impone al juez la obligación de fijar la litis *y* distribuir la carga de la prueba al concluir la etapa de conciliación, demanda y excepciones.

En la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, aquel en quien haya recaído la carga probatoria ofrecerá primeramente sus pruebas, enseguida la otra parte, y en ese mismo orden se desahogarán.

Responsabilidades y sanciones

Se reforman y adicionan diversos artículos a efecto de dar eficacia al sistema de sanciones económicas aumentándolas en aproximadamente dieciséis veces (hoy es más barato pagar las multas que cumplir la ley) y para perfeccionar disposiciones fundamentales de esta Ley, imperfectas, es decir que carecen de sanción por su inaplicación, que es de tal manera reiterada que ha propiciado la gran corrupción que existe en el entorno de las relaciones y justicia laborales, en condiciones que resulta imperativo instrumentar su eficacia. Las principales reformas se contienen en los artículos en donde se refiere como sujetos de sanción a las autoridades laborales; arresto de 72 horas y multa de 3 días por trabajador al patrón que se abstenga de publicar el contrato o las demandas de titularidad o de formular el padrón contractual; delito de abuso de autoridad a los funcionarios que se abstengan de denunciar al Ministerio Público pagos inferiores al mínimo o delitos de dirigentes sindicales tipificados en esta ley; sanciones penales a patrones y dirigentes sindicales por violaciones a la libertad sindical, simulación de contrato colectivo y demás delitos tipificados en la ley.

A efecto de revestirlas de eficacia, estas reformas se acompañan con la propuesta de federalización y perfeccionamiento de la Inspección del Trabajo.

Régimen transitorio

La trascendencia de la reforma propuesta y la magnitud de los cambios efectuados con relación a las leyes que se abrogan, obligan a la mayor precisión jurídica. Por ello en el régimen transitorio se dispone decreto entrará en vigor treinta días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con objeto de que sea ampliamente conocido antes de iniciar su aplicación.

Se dispone que se abrogan la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 abril 1970 y sus reformas posteriores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 y sus reformas posteriores, la Ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983, las Leyes, Estatutos y Reglamentos expedidos por los Congresos Locales de los Estados de la Unión, promulgados y publicados con base en lo dispuesto por los artículos 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se abrogan o derogan todas aquellas disposiciones normativas contrarias a su texto.

Se precisa que los trabajadores del gobierno del Distrito Federal, de los poderes de la Unión y, en su caso, de los organismos descentralizados de la administración pública federal continuarán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de conformidad con la ley correspondiente. Que los municipios y los poderes de cada una de las entidades federativas mantendrán los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando a sus trabajadores y que sean superiores a los contenidos en esta ley, los que quedarán consignados en la contratación colectiva.

Asimismo, los trabajadores de los municipios y de los poderes de cada una de las entidades federativas seguirán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios de los institutos de seguridad social, en los términos y condiciones establecidos en las leyes respectivas. Para los proponentes es necesario dejar claro que se abrogan las legislaciones estatales que regulan las relaciones laborales entre los municipios, los poderes de las entidades federativas y sus trabajadores.

Que las prestaciones económicas otorgadas por esta ley a los trabajadores de los municipios y de los poderes de cada una de las entidades federativas que sean superiores a las que actualmente disfrutan, entrarán en vigor en el ejercicio presupuestal del siguiente año.

Acorde con lo señalada en esta exposición de motivos, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberá, en un término no mayor a seis meses naturales, presentar a la Cámara de Diputados del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos un informe del deterioro salarial sufrido a partir de 1976 y una propuesta que con bases científicas y técnicas establezca los tiempos y formas para remontarlo al efecto de que se discuta y en su caso apruebe como documento básico de la política salarial que se requiere el país.

Es necesario dejar asentado en los transitorios que los trabajadores organizados en sindicatos que a la fecha no tienen celebrado contrato colectivo con su patrón, como consecuencia de las limitaciones que las normas reglamentarias les establecían, tendrán derecho a la vigencia de esta ley a celebrarlo y podrán solicitar se tomen en cuenta las condiciones de trabajo y/o cualquier otro documento hasta la fecha vigente, que existían establecidos en su caso, como documentos básicos para la contratación colectiva, con el objeto de garantizar el reconocimiento de sus derechos adquiridos.

Además, que dentro del plazo de sesenta días contados a partir del día siguiente de la entrada en vigor de este decreto, los patrones que tengan celebrado contrato colectivo de trabajo deberán cumplir con la obligación de exhibir ante la autoridad en que esté depositado, y bajo protesta de decir verdad, el padrón contractual a que se refiere esta Ley. El sindicato titular podrá, dentro del mismo plazo, publicar el contrato colectivo de trabajo y exhibir dicho padrón.

El incumplimiento de la obligación del patrón de exhibir el padrón contractual, operará de pleno derecho la terminación del contrato colectivo de trabajo, salvo si el sindicato publica el contrato colectivo y presenta el padrón. En el caso de que opere la terminación, se estará a las disposiciones de esta Ley y el patrón será sancionado conforme a lo dispuesto en la misma.

La autoridad del depósito del contrato colectivo del trabajo que transcurrido el plazo establecido en el artículo transitorio correspondiente, sea omisa en promover la aplicación de las sanciones previstas al patrón que incumpla la obligación de exhibir el padrón contractual, será sancionada con las penas establecidas en la ley.

En el mismo sentido, se estipula que en un plazo no mayor de noventa días contados a partir de la entrada en vigor de este decreto, los sindicatos deberán registrarse en la oficina

del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo que corresponda, así como depositar sus estatutos.

Se indica que las disposiciones relativas a los jueces laborales entrarán en vigor una vez que se reformen las leyes orgánicas de los poderes judiciales federal y de las entidades federativas. Los procedimientos laborales en curso al momento de entrar en vigor las reformas contenidas en el presente decreto, continuarán ante la Junta o Tribunal de conocimiento hasta su total terminación, de acuerdo con lo establecido en las leyes que se abrogan.

Finalmente que un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la entrada en vigor de este decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instalará el comité consultivo señalado en el título de Riesgos de Trabajo.

La iniciativa de reforma integral de la Ley Federal del Trabajo que ponemos a consideración de los legisladores, recoge, ordena y conjuga las propuestas, las experiencias y el debate que por décadas se desarrolló en el campo democrático, plasmadas en los anteproyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo elaboradas por el Partido de la Revolución Democrática de 1998 y por la Unión Nacional de Trabajadores y la Federación de Sindicatos de Empresas y Servicios de junio de 2002, por cierto la primera en la historia nacional surgida desde la entraña sindical.

En la iniciativa están reflejadas las preocupaciones de trabajadores, sindicatos, luchadores sociales y políticos, empresarios, abogados laboralistas e investigadores comprometidos, diputados, senadores y partidos políticos que en diversos foros, conferencias, seminarios y publicaciones han contribuido a enriquecer esta propuesta unitaria.

También se condensa aquí la experiencia de gobierno del PRD.

El fin del régimen laboral autoritario, corporativo y corrupto que ha prevalecido por décadas es un imperativo de la democratización del país. Su desmantelamiento no puede esperar. Toca al Poder Legislativo materializar las aspiraciones de cambio de la sociedad. Le corresponde iniciarlo con la transición laboral".

ESTUDIO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO DE REFORMAS PRESENTADAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR PARTE DEL DIP. FRANCISCO HERNÁNDEZ JUAREZ DEL PRD.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
LEY FEDERAL DEL TRABAJO **TITULO PRIMERO** **Principios Generales**	**LEY FEDERAL DEL TRABAJO** **TITULO PRIMERO** **Principios Generales**
Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.	**Artículo 1º**. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 de la Constitución.
Artículo 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.	**Artículo 2º**. **Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como a garantizar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.** **Se entiende por trabajo decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.** **El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; huelga y contratación colectiva.** **Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.** **La Igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.**
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.	**Artículo 3º**. El trabajo es un derecho **humano universal** y un deber **social inalienable, intransferible e irrenunciable.** No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta **así como el**

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.	**reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres** y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico **digno** para el **o la trabajadora y sus dependientes.** No podrán **hacerse** distinciones, **exclusiones, preferencias o restricciones basadas** en: sexo, **género,** edad, credo religioso, doctrina política, condición social, **condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y condiciones de salud, condición de embarazo, que tengan por efecto o por resultado menoscabar, 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. No se considerarán discriminatorias aquellas medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendentes a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.** **No podrá ejercerse ninguna forma de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres expresada como violencia física, sicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.** **La Discriminación directa es la situación que trata de manera diferente a la trabajadora en razón de los motivos señalados en la fracción anterior y el resultado es perjudicial en relación a un trabajador que se encuentra en una situación que sea comparable.** **La Discriminación indirecta es cualquier disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que colocan a la trabajadora en situación de desventaja particular en razón de los motivos señalados en la fracción primera o que tenga como resultado consecuencias desiguales y/o perjudiciales para esta, con respecto a las condiciones imperantes para un trabajador.** **La ausencia de intención discriminatoria no justificará la existencia de tales prácticas, disposiciones o criterios. Tendrán responsabilidad respecto a los actos o situaciones de discriminación, tanto las personas que los realicen como las instituciones y empresas que no los prevengan, impidan o se abstengan de subsanar sus efectos o resultados.** 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 estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Asimismo, se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por**

	esta ley, con miras a lograr una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados en la empresa. **Con objeto de promover la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contará con un organismo desconcentrado que se encargará de formular y desarrollar programas de acción afirmativa.** **De manera enunciativa y no restrictiva, se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas especiales como instrumentos, políticas y prácticas de índole ejecutiva, administrativa y reglamentaria 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 y sexo.** **Artículo 3º bis. Las disposiciones de esta ley se aplicarán indistintamente a trabajadores y trabajadoras, salvo en los casos que esta misma considera**. **Artículo 3º bis 2. Las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubieran recibido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad, que se paguen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad.**
Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad: I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje. 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 II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas	**Artículo 4º.** No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad: I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por **el juez laboral.** 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 II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468. b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.	a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468. b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.
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. Trabajos para niños menores de catorce años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; 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; 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	**c) Cuando por cualquier medio se produzcan actos de injerencia de las autoridades o de los patrones en el nacimiento o durante la vida activa de los sindicatos.** **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 escritura o verbal, la estipulación que establezca: I. Trabajos para niños menores de catorce años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio **del juez laboral;** IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio **del juez laboral**; VII. Un plazo mayor de una semana para **la percepción del salario, tratándose de trabajadores no calificados y de cada quincena del mes que corresponda, tratándose de trabajadores calificados.** VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; 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, género o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial o **todo** 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. **XIV. La calificación de confianza a trabajadores cuyas funciones no se**

supletorias en lugar de las cláusulas nulas. **Artículo 6o.-** Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. **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. **Artículo 8o.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. **Artículo 9o.-** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. **Artículo 10.-** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. **Artículo 11.-** Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en	**ajusten a la definición señalada en el artículo 9º de esta Ley.** En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas. **Son principios de orden público, que deben normar las relaciones laborales, los siguientes:** **a) El pleno respeto a la dignidad de la persona humana en el seno de las relaciones laborales;** **b) La libertad, autonomía y democracia sindicales;** **c) La contratación colectiva como proceso normativo complementario de las leyes laborales;** **d) La promoción y preservación del empleo.** **Artículo 6º.** Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. **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. **Los patrones están obligados a destinar cinco por ciento de las plazas a personas con discapacidad que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.** No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales. **Artículo 8º**. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. **Artículo 9º.** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. **En virtud de su carácter de excepción,** son funciones de confianza las de

la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. **Artículo 12.-** Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. **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 **Artículo 14.-** Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes: 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 II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. **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: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y 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	dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. **Artículo 10.** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. **Artículo 11.** Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. **Artículo 12.** Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. **Artículo 13.** No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. **Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.** **Artículo 14.** Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. **Los trabajadores contratados conforme al párrafo anterior tendrán las mismas condiciones y derechos que correspondan a quienes ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.** **Artículo 15. Las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciban de manera ordinaria los servicios del trabajador, independientemente de quienes formalmente aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, observándose las normas siguientes:** I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y 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

demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.	beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.
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.	**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. **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.** **Las formas jurídicas que asuma el patrón, ya sea 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.**
Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.	**Artículo 17.** A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.
Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.	**Artículo 18.** En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2°. y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.
Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.	**Artículo 19.** Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Datos Relevantes

En principio cabe señalar que la propuesta en general conserva la estructura de la actual Ley tal y como se observa con los Títulos, capítulos y artículos, muchos de los cuales a pesar de estarlos presentando, precisamente no modifica.

- Se incorpora la **definición de trabajo decente** mismo que contiene **elementos y derechos humanos y sociales** aplicados al ámbito laboral, tales como:

  - Respeto a la dignidad humana.
  - No discriminación.
  - Acceso a la Seguridad Social.
  - Derecho a un salario remunerador.
  - Derecho a la capacitación continúa.
  - Condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.
  - Respeto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como: libertad de asociación, autonomía y libertad sindical, huelga y contratación colectiva.
  - Derecho a la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadoras y trabajadores ante el patrón (perspectiva de género), definiendo a ésta.

- Considera al trabajo como un derecho **humano universal** y como deber social le otorga a éste las características de **inalienable, intransferible e irrenunciable**.

- Se **incorporan prácticas que se pueden considerar como discriminatorias** y se hace una **distinción entre los conceptos de discriminación directa e indirecta** definiéndose cada una de ellas. **Se determinan los sujetos que tendrán responsabilidad respecto a los actos o situaciones de discriminación**. Lo anterior conllevará a establecer una regulación sobre **igualdad de oportunidades.**

- Se pretende la creación de un organismo desconcentrado con el que contará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuyo objetivo será la **formulación y desarrollo de programas de acciones afirmativas**, estableciendo la definición de éstas últimas.

- Se incorporan los **principios de orden público que norman las relaciones laborales,** como: respeto a la dignidad de la persona humana; libertad, autonomía y democracia sindicales; contratación colectiva; promoción y preservación del empleo.

- Se propone como obligación de los patrones **destinar cinco por ciento de las plazas a personas con discapacidad** que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.

- Se establece la **responsabilidad solidaria de los patrones que utilicen en su empresa trabajadores proporcionados por otro patrón** con relación a las obligaciones contraídas con aquellos.

- **Se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje** y **se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TITULO SEGUNDO **Relaciones Individuales de Trabajo** **CAPITULO I** **Disposiciones generales** **Artículo 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. **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.	**TITULO SEGUNDO** **Relaciones Individuales de Trabajo** **CAPITULO I** **Disposiciones Generales** **Artículo 20.** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. **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. **La simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsable 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.
Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.	**Artículo 22.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente **cuando** a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.	**Artículo 23.** Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, **del juez laboral o** del Inspector del Trabajo.
Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.	Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.
Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.	**Artículo 24.** Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.
Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:	**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;	I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;	II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;	III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;	IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
V. La duración de la jornada;	V. La duración de la jornada;
VI. La forma y el monto del salario;	VI. La forma y el monto del salario;
VII. El día y el lugar de pago del salario;	VII. El día y el lugar de pago del salario; y
VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y	VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.	IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25	**Artículo 26**. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25

no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.	no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.
Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.	**Artículo 27.** Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador, quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.
Artículo 28.- Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 28.** Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:
I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:	I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:
a) Los requisitos señalados en el artículo 25.	a) Los requisitos señalados en el artículo 25.
b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.	b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;	c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;
d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;	d). Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;
II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;	II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la	III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación **del juez laboral, el** cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante **el juez laboral,** el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

fianza o la constitución del depósito; IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.	IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y V. Una vez que el patrón compruebe ante **el juez laboral** que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.
Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.	**Artículo 29.** Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.
Artículo 30.- La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.	**Artículo 30.** La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.
Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.	**Artículo 31.** Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.
Artículo 32.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.	**Artículo 32.** El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.
Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.	**Artículo 33.** Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. **En el supuesto de que un trabajador sea obligado a la firma de documento en blanco, podrá acudir ante la oficina de Inspección Federal del Trabajo de su residencia a denunciar el hecho. En tal caso, para que produzca efectos legales la renuncia voluntaria del trabajador, esta deberá ser ratificada ante el juez laboral. La Inspección Federal del Trabajo conservará en secreto dicha denuncia, para el caso de que fuere necesario aportarla como elemento probatorio preconstituido.** Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante **el juez laboral,** que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
Artículo 34.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los	**Artículo 34.** En los convenios celebrados entre los sindicatos y los

patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas; II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.	patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas; II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437. **IV. Todo convenio colectivo deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.**

Datos Relevantes.

- Se establece que en caso de que se lleve a cabo una **simulación de relación jurídica o contrato** de otra índole legal el **patrón** será **responsable del pago del 50% 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.

- Se prevé proteger al trabajador para el caso de que se le obligue a firmar un documento en blanco, de manera tal que se le otorga el **derecho** de acudir a la Inspección Federal de Trabajo **a denunciar el hecho**, al respecto, ésta tendrá la obligación de mantener dicha denuncia en secreto pues de ser necesario se podría aportar como **elemento probatorio preconstituido**. Por otro lado se señala que la **renuncia voluntaria** del trabajador sólo producirá efectos legales cuando haya sido **ratificada ante el juez laboral**.

- Se **incorpora** a las **normas** que se aplican en la celebración de convenios colectivos entre sindicatos y patrones que éstos sean aprobados por la mayoría de los trabajadores según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.

- Es de observarse que a la Inspección del Trabajo se le otorga el carácter de Federal al denominarla Inspección Federal del Trabajo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO II **Duración de las relaciones de trabajo**	**CAPITULO II** **Duración de las Relaciones de Trabajo**
Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.	**Artículo 35.** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. **Artículo 35 Bis. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.** **Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.**
Artículo 36.- El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.	**Artículo 36.** El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.
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.	**Artículo 37.** El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos 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.
Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.	**Artículo 38.** Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.
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.	**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.
Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.	**Artículo 40**. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.
Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la	**Artículo 41. Se entiende que hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se trasmitan, sea de manera total o parcial, los bienes esenciales afectos a la explotación, con el ánimo de continuarla.** La sustitución **del** patrón no afectará las relaciones de

fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.	trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores. **Este término se elevará a dos años cuando la transmisión de los bienes provoque a la empresa una considerable pérdida patrimonial que pueda causar un perjuicio a los trabajadores en sus condiciones de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones del nuevo patrón. En tal caso la responsabilidad del patrón sustituido abarcará las obligaciones laborales previas y posteriores a la sustitución, hasta por un monto igual a las ventajas económicas que hubiere obtenido con motivo de la transmisión de los bienes.**

Datos Relevantes.

Respecto a la materia de las relaciones laborales, con el objeto de hacer legibles diversos conceptos utilizados en la materia se propone la incorporación de:

- **Dos modalidades de trabajo por tiempo indeterminado**, el **continuo y el discontinuo**, definiendo a ambas figuras.

- Toda vez que se habla de la sustitución del patrón, se hace la propuesta para definir el concepto de **sustitución patronal**. Asimismo, relacionado con este tema, se actualmente se establece que en el proceso de transición se contará con seis meses durante los cuales el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones de trabajo nacidas entes de la sustitución, sin embargo, se prevé **ampliar este término hasta por dos años cuando se considere que pueda haber perjuicios en contra del trabajador**, caso por el cual el patrón sustituido seguirá siendo igualmente **responsable por las obligaciones de trabajo tanto las nacidas antes como después de la sustitución.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III **Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo**	**CAPITULO III** **Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo**
Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I. La enfermedad contagiosa del trabajador; II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél; IV. El arresto del trabajador; V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.	**Artículo 42.** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I. La enfermedad contagiosa del trabajador; II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél; IV. El arresto del trabajador; V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; VI. La designación de los trabajadores como representantes en organismos estatales, **el Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades** y otros semejantes; VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y **VIII. En el caso de los trabajadores de temporada, el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.**
Artículo 43.- La suspensión surtirá efectos: I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean	**Artículo 43.** La suspensión surtirá efectos: I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean

consecuencia de un riesgo de trabajo; II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses. **Artículo 44.-** Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad. **Artículo 45.-** El trabajador deberá regresar a su trabajo: I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión	consecuencia de un riesgo de trabajo; II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses. **Artículo 44.** Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad. **Artículo 45.** El trabajador deberá regresar a su trabajo: I. En los **casos** de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 45, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Datos Relevantes.

- **Incorpora a los trabajadores de temporada, dentro de las causales de suspensión temporal** de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

- Derivado de la fusión y por consiguiente del cambio de denominación de las Comisiones Nacional de los Salarios Mínimos y Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se adecua la denominación al nuevo organismo: **Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO IV **Rescisión de las relaciones de trabajo**	**CAPITULO IV** **Rescisión de las Relaciones de Trabajo**
Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.	**Artículo 46.** El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.
Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;	**Artículo 47.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;	VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o **de hostigamiento sexual o moral en contra cualquier persona por razones de sexo y género,** en el establecimiento o lugar de trabajo. **Se entiende por hostigamiento sexual las insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, verbales y/o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofendan o agredan la dignidad de la persona trabajadora que lo sufre.** **Se entiende por hostigamiento moral el maltrato psicológico contra una persona trabajadora, que se aplica de manera reiterada, mediante acciones, palabras, gestos, miradas, lenguaje corporal, actitudes y comportamientos que atenten contra su dignidad e integridad psicológica o que pongan en riesgo su futuro laboral.** **VIII Bis. Cometer el trabajador actos de violencia laboral en contra cualquier persona, en el establecimiento o lugar de trabajo.** **Se entiende por violencia laboral el acto de amenaza, intimidación, coacción, insulto, uso de fuerza física, de crueldad, agresión, acoso, hostigamiento, privación de libertad o cualquier otra acción o actitud violenta ya sea sexual, física, verbal o moral, contra la persona trabajadora que cause un daño en la dignidad, salud o integridad física y/o mental del o la trabajadora o que afecte su desempeño, trayectoria o futuro laboral.**
IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;	IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;	X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;	XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;	XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;	XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y	XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de	XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de

igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.	igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento **del juez respectivo,** proporcionando a **éste** el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o **al juez**, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.
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.	**Artículo 48.** El trabajador podrá solicitar ante **el juez laboral,** 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 **la sentencia**.
Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. En el servicio doméstico; y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.	**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, **únicamente** en los casos siguientes: I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante **el juez**, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y **el juez** estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. En el servicio doméstico; y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.
Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del	**Artículo 50.** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del

tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.	tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.
Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IV. Reducir el patrón el salario del trabajador; V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de	**Artículo 51**. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación **empresarial** al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia **laboral**, amenazas, injurias, malos tratamientos, **abuso u hostigamiento sexual o moral,** u otros análogos, en contra de la persona trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IV. Reducir el patrón el salario del trabajador; V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; VIII. Comprometer el patrón **o sus representantes**, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y 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. **Artículo 52.-** El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.	igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere. **Artículo 52.** El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Datos Relevantes.

- **Se incorporan** como causales de rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador o del patrón por causa justificada sin incurrir en responsabilidad: el **hostigamiento sexual** y la **violencia laboral,** definiendo a cada una de ellas.

- **Se cambia** el término agrupación patronal por el de agrupación **empresarial.**

- **Se cambia** el término de laudo por el de **sentencia.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO V **Terminación de las relaciones de trabajo**	**CAPITULO V** **Terminación de las Relaciones de Trabajo**
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.	**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.
Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo	**Artículo 54.** En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo

compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes. **Artículo 55.-** Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.	compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes. **Artículo 55.** Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Datos Relevantes.

Se respeta la estructura y contenido de este Capítulo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TITULO TERCERO **Condiciones de Trabajo** **CAPITULO I** **Disposiciones generales**	**TITULO TERCERO** **Condiciones de Trabajo** **CAPITULO I** **Disposiciones Generales**
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.	**Artículo 56**. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser **proporcionales** a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse **distinciones , exclusiones o preferencias** por motivo de **origen étnico,** nacionalidad, sexo, **género,** edad, **preferencia sexual, discapacidad, condición social, religión, preferencias, opiniones, estado civil, condiciones de salud, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares,** salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. **Toda distinción, exclusión o preferencia establecida en las condiciones de trabajo para las trabajadoras, serán consideradas discriminatorias por motivos de sexo y género.** **El patrón y el sindicato o en su defecto, los propios trabajadores, podrán convenir en el desarrollo de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.**
Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea	**Artículo 57.** El trabajador podrá solicitar **del juez laboral** la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.	El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Datos Relevantes.

- Se **incorporan** nuevas **condiciones de trabajo** dejándolas expresamente establecidas de tal forma que el trabajador no se encuentre en situaciones que puedan prestarse a **distinciones exclusiones o preferencias** y sirvan como objeto de discriminación, tales como: origen étnico, género, preferencia sexual, discapacidad, condición social condiciones de salud o de embarazo, entre otras.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO II **Jornada de trabajo**	**CAPITULO II** **Jornada de Trabajo**
Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	**Artículo 58.** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
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.	**Artículo 59.** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. **(segundo párrafo, se deroga)**
Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.	**Artículo 60.** Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.
Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.	**Artículo 61.** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.
Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.	**Artículo 62.** Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III. **Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, a juicio del juez**

	laboral, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar una persona normal sin sufrir quebranto en su salud.
Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.	**Artículo 63.** Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, **que deberá ser considerada como tiempo efectivo de trabajo.**
Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.	**Artículo 64.** Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.
Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.	**Artículo 65.** En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón **o de sus representantes**, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.	**Artículo 66.** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.	**Artículo 67.** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.
Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.	**Artículo 68.** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios **en horas extraordinarias, ni en dobles turnos. Los dobles turnos serán pagados como horas extraordinarias, con cien por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada.** La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana **o de tres horas diarias** obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Datos Relevantes.

En materia de jornadas de trabajo se encuentra que:

- **Se deroga** el derecho de los trabajadores a convenir con el patrón el poder repartir las horas de trabajo de modo que pudieran obtener el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad.

- Con el fin de proteger la salud de los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo lo exija y a juicio del juez laboral se prevé **reducir la jornada máxima tomando en cuenta el número de horas** que puede trabajar una persona sin perjudicar su salud.

- Queda expresamente establecido que el descanso de por lo menos media hora que se le debe conceder al trabajador en las jornadas continuas de trabajo **deberá ser considerado como tiempo efectivo de trabajo.**

- **Se prohíbe** expresamente obligar a los trabajadores a prestar sus servicios en **horas extraordinarias** ni en **dobles turnos**. Sin embargo, se prevé que de laborarse, los dobles turnos sean pagados como horas extraordinarias al ciento por ciento más del salario que corresponda según el tipo de jornada.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III **Días de descanso**	**CAPITULO III** **Días de Descanso**
Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.	**Artículo 69.** Por cada **cinco** días de trabajo disfrutará el trabajador de **dos días** de descanso **continuos**, por lo menos, con goce de salario íntegro. **De los días de descanso semanal, se procurará que uno de ellos sea domingo.**
Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.	**Artículo 70.** En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.
Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.	**Artículo 71.** Los trabajadores que presten servicio en **días sábado o** domingo tendrán derecho a una prima adicional de un **cincuenta** por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
Artículo 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá	**Artículo 72.** Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho

derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón. **Artículo 73.-** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. **Artículo 74.** Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; VIII. El 25 de diciembre, y IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. **Artículo 75.-** En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.	a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón. **Artículo 73.** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. **Artículo 74.** Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y VIII. El 25 de diciembre. IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. **Artículo 75.** En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá **el juez laboral.** Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Datos Relevantes.

- Con relación a los días de descanso actualmente se regula que por cada seis días de descanso se disfrutará por lo menos de un día de descanso. La iniciativa propone que **por cada cinco días de trabajo** el trabajador **disfrute de dos días** de descanso **continuos**, por lo menos con goce de salario íntegro.

- Toda vez **se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje** éstas **se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO IV **Vacaciones**	**CAPITULO IV** **Vacaciones**
Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.	**Artículo 76.** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a **diez** días laborables y que aumentarán en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a **dieciséis días.** Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.
Artículo 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.	**Artículo 77.** Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada **así como bajo cualquier otra modalidad,** tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.
Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.	**Artículo 78.** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua **diez** días de vacaciones, por lo menos.
Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.	**Artículo 79.** Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración **proporcional** al tiempo de servicios prestados.
Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.	**Artículo 80.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de **cien** por ciento por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.
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.	**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 periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. **Cualquier modificación deberá ser acordada entre el trabajador y el patrón. Si el patrón no cumple en forma oportuna con la obligación de entregar la constancia mencionada, los trabajadores**

	podrán decidir unilateralmente el período de vacaciones, dando aviso por escrito al patrón y a la Inspección Federal del Trabajo. **Para la asignación de los períodos vacacionales, se establecerán criterios de priorización para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares, coincidan con las de sus hijos e hijas, si así lo eligen las o los trabajadores.**

Datos Relevantes.

- Se propone **aumentar** el mínimo de días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador de seis **a diez días**. Asimismo, **amplía** el tope de 12 **a 16 días**, para posteriormente aumentar dos días cada cinco años como actualmente se hace.

- Otorga el **derecho a vacaciones** a los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada **bajo cualquier modalidad.**

- Con relación a la constancia que el patrón está obligado a entregar a los trabajadores, en la que se contenga su antigüedad, el periodo de vacaciones que de acuerdo con ella le corresponda y la fecha en que deba disfrutarlo, se establecen nuevas reglas: se propone que **cualquier modificación sea acordada entre el trabajador y el patrón**; **si** el patrón **no entregara la constancia oportunamente**, los trabajadores **podrán decidir de manera unilateral el periodo de vacaciones**, con la **obligación de avisar por escrito** al patrón y a la Inspección Federal del Trabajo.

- Se prevé el establecimiento de **criterios de priorización** para la asignación de periodos vacacionales con el objeto de que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares, coincidan con las de sus hijos si así lo deciden los trabajadores.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO V **Salario**	**CAPITULO V** **Salario**
Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.	**Artículo 82.** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.	**Artículo 83.** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.
Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.	**Artículo 84.** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, **bonos, incentivos u otras compensaciones por productividad,** habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
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.	**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 **semanal de cuarenta horas**, de por resultado el monto **de siete veces el** salario mínimo, por lo menos.
Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	**Artículo 86.** A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. **Corresponderá salario igual a Trabajos de igual valor en los trabajos desempeñados por mujeres que sean de naturaleza semejante al realizado por hombres, con similares características en cuanto a funciones, tareas, conocimientos, habilidades y destrezas aunque la labor o su denominación sean diferentes.** **Para la tipificación de los trabajos de igual valor, se adoptarán**

	sistemas de evaluación del trabajo con base en criterios objetivos en cuanto al sexo y género que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominan las mujeres con los trabajos que actualmente predominen los hombres. **Cualquier diferencia salarial entre trabajos de igual valor, aplicada sin sustento objetivo demostrable se considerará discriminación indirecta.** **En todos los casos en que sea necesario aplicar ponderaciones para evaluaciones o clasificaciones laborales y/o profesionales a las trabajadoras o a las candidatas al empleo, ya sea para el otorgamiento de un puesto, incremento u homologación salarial, premio, ascenso, capacitación o cualquier otra circunstancias o condición de trabajo, deberán aplicarse criterios objetivos y predeterminados, absteniéndose de evaluar de forma adversa por razones de sexo y género.**
Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.	**Artículo 87.** *Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que* deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a **treinta** días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. **En las empresas con menos de cien trabajadores, las partes podrán acordar el pago del aguinaldo en dos exhibiciones iguales durante el transcurso del año, a condición de que una de ellas se haga en la oportunidad a que se refiere el primer párrafo de este artículo.**
Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.	**Artículo 88.** Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.
Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la	**Artículo 89.** Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la

retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.	retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Datos Relevantes.

- **Se incorpora a la integración del salario**: los bonos, incentivos u otras compensaciones por productividad.

- Se establece la igualdad de oportunidades en materia de género al establecer el criterio de: **igual valor**, refiriéndose con éste a igual salario para labores desempeñadas por mujeres con funciones, conocimientos, tareas, habilidades y destrezas similares al realizado por los hombres aunque con sea con denominación diferente. Para llevar a cabo la valoración del trabajo se pretende **establecer sistemas de evaluación del trabajo**. Asimismo, se prevé que **cualquier diferencia salarial entre trabajo de igual valor** será considerada como **discriminación indirecta**.

- Se propone que el derecho al **aguinaldo anual** sea equivalente a **30 días** de salario y **no** a 15 días como actualmente se otorga.

- Sobre el mismo tema se propone que en las **empresas que cuenten con menos de 100 trabajadores** por acuerdo de las partes, el aguinaldo se **pague en dos exhibiciones iguales durante el transcurso del año**, siempre y cuando **una de ellas se haga en diciembre** como ya lo establece la ley en vigor.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VI **Salario mínimo** **Artículo 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de	**CAPITULO VI** **Salario Mínimo** **Artículo 90.** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo **la persona trabajadora** por los servicios prestados en una

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.	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. **Con tal propósito, el salario mínimo deberá aumentarse anualmente, con base en la evolución del índice nacional de precios al consumidor, y podrá revisarse e incrementarse antes de ese periodo, en función del deterioro salarial observado durante su vigencia, como lo determine la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, según sea el caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Así mismo, se deberá revisar anualmente con el propósito de establecer un aumento real que retribuya el incremento de la productividad media de la economía en ese periodo, con base en el porcentaje que determine la Cámara de Diputados, tomando en cuenta la recomendación que al efecto emita dicho instituto.** **Los salarios mínimos se fijarán en diciembre de cada año y comenzarán a regir el 1º de enero del año siguiente.**
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.	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 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.	**Artículo 91. El salario mínimo podrá ser general o profesional y se aplicará en todo el territorio nacional.**
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.	**Artículo 92. El salario mínimo general regirá** para todos los trabajadores **del país,** independientemente de las ramas de la actividad económica**,** profesiones, oficios o trabajos especiales **en que laboren**.
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.	**Artículo 93. El salario mínimo profesional regirá** para **una determinada rama de la actividad económica** o para profesiones, oficios o trabajos especiales. **Artículo 93 Bis Corresponde a los Comités Nacionales previstos en el artículo** 153 K, **la facultad de elaborar y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos Productividad y Reparto de**

	Utilidades, recomendaciones relativas a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de su competencia, para lo cual deberá tomar en cuenta la evolución de la productividad en dicha rama así como la necesidad de resarcir la pérdida del poder adquisitivo en el período previo, de darse el caso. El Instituto valorará esas recomendaciones y, con las respectivas observaciones, a su vez las turnará a la Cámara de Diputados,
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.	**Artículo 94. (se deroga)**
Artículo 95.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.	**Artículo 95. (se deroga)**
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.	**[NOTA[3]]**
Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario. III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los	**Artículo 97**. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario. III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

[3] La iniciativa en ningún momento contempla al artículo 96, sin embargo, toda vez que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos desaparece, y dado que se propone que los salarios tengan aplicación nacional y no de acuerdo a la zona geográfica que se trate, por su contenido se considera que este artículo debe derogarse.

Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario. IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.	IV. pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 *bis* de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

Datos Relevantes.

- Se propone que los **salarios mínimos aumenten anualmente conforme a la evolución del índice nacional de precios al consumidor**. Asimismo **se faculta a la Cámara de Diputados y a la Comisión Permanente** en periodos de receso **para que lleven a cabo su revisión e incremento a propuesta** del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, con el objeto de establecer un aumento real. Se prevé que el Instituto haga su propuesta, con relación a los salarios mínimos profesionales, partiendo de las recomendaciones que le envíen los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama.

- Se establece como **fecha para fijar los salarios mínimos**, **diciembre de cada año**, y para **comenzar a regir el 1 de enero del año siguiente**.

- Actualmente el salario mínimo puede aplicarse en una o varias zonas geográficas, por lo tanto el monto dependerá de la zona geográfica a que se refiera que podrá abarcar una o más entidades federativas o profesionales y para una determinada rama o profesiones, oficios o trabajos especiales. La iniciativa al respecto propone **eliminar las zonas geográficas** para que, **el salario mínimo** que podrá ser general o profesional, **se aplique en todo el territorio nacional**.

- Toda vez que se propone la desaparición de la Comisión de Salarios Mínimos, y se crea en su lugar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, se propone **derogar** la disposición que establece que dicha Comisión y las Comisiones Consultivas se **integrarán de forma tripartita**.

- **Se elimina el descuento del 1% del salario mínimo**, que de acuerdo con la Ley en vigor se le hace **al trabajador que haya adquirido una casa-habitación** a través de un crédito del INFONAVIT, **que se destina para gastos por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional donde se encuentra la vivienda.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VII **Normas protectoras y privilegios del salario**	**CAPITULO VII** **Normas Protectoras y Privilegios de Salario**
Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.	**Artículo 98.** Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.
Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.	**Artículo 99.** El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.
Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.	**Artículo 100.** El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.
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.	**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. **Se entenderá que el trabajador recibe directamente su salario cuando su pago sea efectuado a través de depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de débito o crédito, transferencias o cualquier otro medio electrónico con el que el trabajador o en su caso el sindicato, estén de acuerdo. Estas formas alternativas de pago no deberán tener ningún costo para el trabajador.**
Artículo 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.	**Artículo 102.** Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente **proporcionales** al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 103.- Los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes: I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores; II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado; III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.	**Artículo 103.** Los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes: I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores; II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado; III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.
Artículo 103 Bis.- El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.	**Artículo 103 Bis.** El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.
Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.	**Artículo 104.** Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.
Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.	**Artículo 105.** El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.
Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.	**Artículo 106.** La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.
Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.	**Artículo 107.** Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.
Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.	**Artículo 108.** El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, **salvo si pactó el sistema de pago por medios electrónicos.**
Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.	**Artículo 109.** El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:	**Artículo 110.** Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;	I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.	II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.	III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;	IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y	V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y
VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.	VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos **del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato colectivo sectorial.**
VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.	VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 *bis* de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.
Artículo 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.	**Artículo 111.** Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.
Artículo 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser	**Artículo 112.** Los salarios de los trabajadores no podrán ser

embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo. **Artículo 113.-** Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. **Artículo 114.-** Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones. **Artículo 115.-** Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. **Artículo 116.-** Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.	embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo. **Artículo 113.** Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. **Artículo 114.** Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. **El juez laboral** procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones. **Artículo 115.** Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. **Artículo 116.** Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

Datos Relevantes.

- Se propone como **forma de pago** de salarios **alternativa** al pago de moneda en efectivo, entendiendo además que recibe su salario directamente cuando se haga a través de **depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de débito o crédito, transferencias o cualquier otro medio electrónico** con el que el trabajador o el sindicato, estén de acuerdo. Señalando expresamente que estas formas alternativas de pago no deberán tener ningún costo para el trabajador.

- Se incorpora como caso de descuento a los salarios de los trabajadores el pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos **del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato colectivo sectorial.**

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

TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VII BIS **Productividad y Reparto de Beneficios** **Artículo 116 Bis. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado cuantitativo y cualitativo de la actividad productiva en relación a los factores invertidos, comprendiendo también el conjunto de condiciones que influyen sobre dicho resultado, entre los que se encuentran los siguientes: inversión, tecnología, planeación y organización del trabajo, capacitación de los trabajadores y de las gerencias de las empresas, ambiente laboral, administración, seguridad e higiene, calidad de vida, condiciones de trabajo y reparto de los beneficios.** **Artículo 116 Bis 2. Corresponde a los patrones y a los sindicatos o en su caso, a los trabajadores, la definición e instrumentación bilateral de las medidas que se consideren necesarias para obtener la productividad adecuada y repartir equitativamente sus resultados, sin menoscabo de los derechos consignados en esta ley y en la contratación colectiva.** **Artículo 116 Bis 3. Los patrones están obligados a proporcionar a los representantes sindicales o, en su caso, a los trabajadores, la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión y de otro tipo que pudieran alterar el funcionamiento de la actividad. Esta obligación deberá cumplirse cada seis meses por lo menos o en el plazo que establezcan las partes. En caso de incumplimiento, los representantes sindicales o, en su caso, los trabajadores podrán reclamarlo ante la Inspección Federal del Trabajo.** **Artículo 116 Bis 4. De acuerdo a lo establecido en el artículo 153-L, en toda empresa o establecimiento deberán crearse una o más Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación las que funcionarán de manera permanente y tendrán a su cargo el diagnóstico de los factores que inciden en la evolución de la productividad, la formulación de los programas destinados a incrementarla, la evaluación de los mismos así como la adopción de los mecanismos destinados a fijar los beneficios que los trabajadores obtendrán de los resultados alcanzados.** **Artículo 116 Bis 5. De acuerdo a lo establecido en el artículo 153-K, las Cámaras Sectoriales establecidas en forma permanente en cada rama de actividad económica deberán elaborar los diagnósticos y formular los planes y programas encaminados a aumentar la productividad, las oportunidades de capacitación así como adoptar los mecanismos destinados a fijar los beneficios que los trabajadores obtendrán de los resultados alcanzados.** **Artículo 116 Bis 6. Corresponde a las Cámaras Sectoriales proponer y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, las recomendaciones relativas al incremento de los salarios profesionales en la rama de actividad en cuestión, tomando en cuenta la evolución de la productividad en la misma y, en su caso, la necesidad de resarcir la pérdida de poder adquisitivo del salario profesional en el período previo.**

Artículo 116 Bis 7. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberá realizar estudios encaminados a apoyar los diagnósticos y la formulación de programas a nivel de las empresas, los sectores y las ramas de actividad que incentivos a las empresas y trabajadores que se involucren en estos programas
Artículo 116 Bis 8. Los planes y programas de productividad, capacitación y distribución de beneficios deberán acordarse anualmente y contener, entre otros, los siguientes elementos:
I. Resultados de los diagnósticos elaborados por las partes acerca de los factores que obstruyen la mejora de la productividad en la empresa o establecimiento;
II. Identificación precisa de las medidas que se deberán adoptar, puntualizando los compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, incluyendo al gobierno;
III. Descripción de las actividades de capacitación con establecimiento de etapas, procedimientos y criterios de selección de los trabajadores que participarían en ellas;
IV. Definición de los mecanismos destinados a determinar los beneficios de los trabajadores en los resultados obtenidos, así como de los incentivos que éstos percibirán por las propuestas que realicen para mejorar los procesos productivos.
Artículo 116 Bis 9. Los planes y programas sectoriales de productividad, capacitación y distribución de beneficios deberán acordarse cada dos años y contener:
I. Resultados de los diagnósticos elaborados por las partes acerca de los factores que obstruyen el mejoramiento de la productividad en el sector;
II. Identificación precisa de las medidas que se deberán adoptar, puntualizando los compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, incluyendo al gobierno;
III. Desglose puntual de los indicadores, formas e instrumentos destinados a medir la productividad del sector;
IV. Descripción de los programas sectoriales destinados a ampliar las oportunidades de capacitación en el sector, con énfasis en la satisfacción de las necesidades de las pequeñas y medianas empresas;
V. Definición de los mecanismos destinados a posibilitar un reparto equilibrado de los beneficios obtenidos en el sector.

Datos Relevantes.

Con la introducción de este nuevo capítulo se busca que de una manera bilateral, puesto que se involucran tanto el patrón como los trabajadores a través del sindicato, mejorar la productividad de la empresa o de la rama, a través del común acuerdo entre las partes para establecer programas por empresa, por rama o actividad. Al respecto en la iniciativa se propone:

- El **concepto de productividad**, que entre otros considera los siguientes elementos que influyen en el resultado cualitativo y cuantitativo de la productividad, entre los que destacan: los tecnológicos, la calidad de vida y el reparto equitativo de los beneficios.

- Incluye la **facultad de** trabajadores, sindicatos y patrones para **definir e instrumentar las medidas necesarias en la materia.**

- **Obliga** a los patrones **a proporcionar** a los trabajadores y a sus representantes sindicales **la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión**.

- Prevé la **creación** en la empresa de **Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación**, a cuyo cargo quedará el diagnóstico de su productividad, la formulación y evaluación de programas destinados a atenderlo, así como la adopción de mecanismos para distribuir sus resultados.

- Se **detalla el contenido de los planes y programas** de productividad, capacitación y distribución de beneficios, **por empresa o sectorialmente**.

- Se **faculta a las Cámaras Sectoriales para proponer**, a través del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, **recomendaciones sobre el incremento de los salarios profesionales en el sector,** vinculados con los indicadores de productividad.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO VIII **Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas**	**CAPITULO VIII** **Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**
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.	**Artículo 117.** Los trabajadores participarán anualmente en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine **la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.**
Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la	**Artículo 118.** Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, **el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades efectuará por lo menos cada cinco años las investigaciones respectivas y realizará los estudios necesarios**

necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.	**para conocer las condiciones generales de la economía nacional, los índices de productividad y la situación de los trabajadores.**
Artículo 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.	**Artículo 119. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades** podrá revisar el porcentaje que hubiese **propuesto. Para tal efecto presentará a la Cámara de Diputados los estudios que sustentan dicha revisión en lo términos previstos en el artículo anterior.**
Artículo 120.- El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. 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.	**Artículo 120.** El porcentaje fijado por **la Cámara de Diputados** constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. **Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, más los ingresos por dividendos o utilidades en acciones, los intereses devengados a favor del contribuyente en el ejercicio, la fluctuación de moneda extranjera cuando se contratan deudas o créditos que no se pagan en el momento de su exigibilidad y cualquier otro concepto que pueda incrementar la ganancia de una empresa en un año fiscal, de acuerdo con la situación económica del país.**
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 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. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos; II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;	**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 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 un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría **y previa solicitud obtendrán de ésta, copia certificada de la declaración anual.** Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos; II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo **o del contrato colectivo sectorial** o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y	**III. (se deroga)**
IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.	IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación **se modificara** a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.
Artículo 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.	**Artículo 122.** El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.
Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.	Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.
El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.	El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.
Artículo 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.	**Artículo 123.** La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.
Artículo 124.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.	**Artículo 124.** Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.
En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.	En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.
Artículo 125.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:	**Artículo 125.** Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

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;	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;
II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;	II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y	III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
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.	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.
Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:	**Artículo 126.** Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:
I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;	I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
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;	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;
III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;	III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
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;	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;
V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y	V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
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.	VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije **el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades** por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de **Economía.** La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.
Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes	**Artículo 127.** El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes
I. Los directores, administradores y gerentes generales de las	I. Los directores, administradores y gerentes generales de las

empresas no participarán en las utilidades; II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de esté al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo. III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario; IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo; V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación; VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos. **Artículo 128.-** No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. **Artículo 129.-** La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. **Artículo 130.-** Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes. **Artículo 131.-** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.	empresas no participarán en las utilidades; II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo. III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, **el de los trabajadores domésticos** y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario; IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un **accidente de trabajo o de una enfermedad general,** durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo; V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación; VI. Los trabajadores **del hogar** no participarán en el reparto de utilidades; y VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado **treinta** días durante el año, por lo menos. **Artículo 128.** No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. **Artículo 129.** La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. **Artículo 130.** Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes. **Artículo 131. (se deroga)** **Artículo 131 Bis. Los ingresos de los trabajadores por concepto de reparto de utilidades estarán libres de todo gravamen.** **Artículo 131 BIS 2. Los trabajadores podrán participar en los activos de las empresas mediante la adquisición de las**

	denominadas acciones "T". Las modalidades de adquisición de dichas acciones, el porcentaje al que pueden tener acceso los trabajadores, y la propiedad, administración, representación y reparto de beneficios serán detallados en la ley respectiva.

Datos Relevantes.

- Se faculta a la **Cámara de Diputados** para que **a propuesta** del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades **determine el porcentaje** con el que los trabajadores participarán **anualmente en el reparto de utilidades de las empresas.** Para ello se establece que el Instituto efectuará por lo menos cada 5 años investigaciones y estudios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, índices de productividad y la situación de los trabajadores. Lo anterior servirá para sustentar la solicitud de revisión del porcentaje propuesto.

- **Se modifica la fórmula para determinar el monto de las utilidades de las empresas,** conservando como base la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto a la Renta tal y como lo señala la Ley en vigor, pero **incorpora una serie de conceptos** como los ingresos por dividendos o utilidades en acciones entre otros y da la posibilidad de tomar en cuenta **cualquier otro que pueda incrementar la ganancia de una empresa** en un año fiscal, de acuerdo con la situación económica del país.

- También se **otorga facultad a los sindicatos titulares de contratos colectivos sectoriales**, puedan **presentar** ante la Secretaría de Hacienda las **objeciones** correspondientes con relación a la declaración que haya presentado el patrón, en los términos que ya contempla la Ley.

- **Se reduce** de 60 **a 30 días** el periodo que deberán haber laborado los trabajadores eventuales para tener derecho a participar en el reparto de utilidades.

- **Se deroga** la disposición que señala que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades no otorgaba facultades para en la dirección o administración de las empresas.

- Se propone dejar **libre de todo gravamen los ingresos** de los trabajadores **por concepto de reparto de utilidades.**

- Se otorga a los trabajadores el **derecho de participar en los activos de las empresas** a través de la **adquisición de las acciones "T".**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TITULO CUARTO **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones** **CAPITULO I** **Obligaciones de los patrones** **Artículo 132.-** Son obligaciones de los patrones: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; 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; IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;	**TITULO CUARTO** **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones** **CAPITULO I** **Obligaciones de los Patrones** **Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, **entre las que se comprenden la igualdad sustantiva y no discriminación contra las trabajadoras en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia.** II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; 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 aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural, **robo o accidente no imputable al trabajador,** que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;	VI. Guardar a las **personas trabajadoras** la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, **así como garantizar la debida protección de las trabajadoras contra la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el hostigamiento moral.**
VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;	VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;	VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;	IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5°., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
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;	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 **su ausencia** perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador **o compensarse** con un tiempo igual de trabajo efectivo **si así lo acuerdan las partes**. 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.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;	XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; **XI Bis. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios así como el padrón contractual actualizado;** **XI Bis 2. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo así como**

	las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas;
XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;	XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;	XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la **educación obligatoria** de los trabajadores;
XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;	XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener **cuatro** becarios, **dos para trabajadoras y dos para trabajadores,** en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;
XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.	XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título; **XV Bis. Crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de establecer programas y adoptar medidas adecuadas, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; así como proceder a la aplicación de sanciones, de forma firme e inmediata, a quienes infrinjan el derecho a una vida laboral libre de violencia de género.** **XV Bis 1. Crear y garantizar ambientes de trabajo libres de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral contra las personas trabajadoras, mediante la aplicación de toda clase de programas y adopción de medidas que resulten necesarias,** **XV Bis 2. Atender, dar seguimiento y solución a las quejas presentadas sobre cualquier tipo de violencia contra las personas trabajadoras, aplicando a los casos un procedimiento confiable,**

	confidencial y de respeto a la vida privada de las personas trabajadoras que presenten su queja, garantizando que no haya represalias contra quien haga uso de este recurso.
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;	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;
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;	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;
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;	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;
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;	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;
XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;	XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;	XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas	XXII. Hacer las deducciones que **solicite el sindicato titular del**

sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;	**contrato colectivo o del contrato colectivo sectorial,** de las cuotas sindicales ordinarias **y extraordinarias**, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI **y en el estatuto sindical;**
XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;	XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y	XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.	XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.	XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.	XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan **las leyes y sus** 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.	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;
	XXIX. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, ocho semanas de permiso con goce de salario íntegro desde que se le otorgue la custodia sobre el menor. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de seis semanas.
	XXX. Adecuar las instalaciones de trabajo para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento que les permitan efectuar las actividades laborales propias de la empresa o establecimiento.
Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:	**Artículo 133.** Queda prohibido a los patrones **y a sus representantes:**

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;	**I. Negar a las personas trabajadoras la contratación o el goce y disfrute de su derecho al trabajo en virtud de su sexo, género, preferencia u orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, o cualquier otro criterio que no se derive de las exigencias propias del trabajo a desempeñar.**
II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;	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;	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;	**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 votar** por determinada candidatura, **e intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;**
V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;	**V. Despedir de su trabajo o aplicar sanciones a los trabajadores que amparados por la libertad sindical, ejerzan su derecho de decidir sobre la firma o el rechazo del contrato colectivo o el de optar por determinado sindicato en los juicios de titularidad contractual. Será requisito previo para el despido, acreditar ante el Juez competente la causal o causales de rescisión dentro de los tres meses previos o posteriores, respecto de los trabajadores que hubieren ejercitado o puedan ejercer la libertad sindical o su derecho de aceptar o rechazar el contrato colectivo.**
VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;	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;	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;	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;	IX. Emplear el sistema de poner en **"las listas negras"** a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y	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.	XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
	XII. Realizar cualquier acto de violencia laboral, hostigamiento sexual u hostigamiento moral contra cualquier persona en el lugar

	de trabajo. Permitir o tolerar a sus representantes o trabajadores así como a familiares de estos, cualquier forma de violencia hacia las personas trabajadoras como condición para ocupar un puesto, para ascender o para recibir cualquier prestación. **XIII. Llevar a cabo cualquier acción, práctica, comportamiento o situación que implique violencia contra las trabajadoras, ya sea bajo la forma de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral** **XIV. Exigir o practicar a las mujeres certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar un empleo o para permanecer en él;** **XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijas e hijos menores, dependientes con discapacidad o personas adultas mayores.** **XVI. Establecer cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, género u orientación sexual, edad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una labor determinada.** **XVII. Aplicar a las personas previamente a la contratación, exámenes de capacidad y conocimientos, y exámenes físicos y médicos, generales o especializados, que no estén intrínsecamente relacionados con la naturaleza y/o exigencias del trabajo.** **XVIII. Negarse a contratar trabajadores que padezcan alguna discapacidad no obstante que hayan acreditado su capacidad para realizar el empleo que pretenden.** **La violación de cualquiera de las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V, obligará al patrón a pagar una indemnización no menor a doscientos salarios mínimos de la correspondiente zona económica a favor de cada uno de los trabajadores afectados.**

Datos Relevantes.

En materia de **obligaciones** de los patrones se propone:

- Considerar como normas aplicables a sus establecimientos y empresas la **igualdad sustantiva y la no discriminación contra las trabajadoras en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia.**

- **Se prohíbe** al patrón exigir **indemnización por robo o accidente no imputable al trabajador** que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

- Se incorpora como **obligación, garantizar la debida protección de las trabajadoras contra la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el hostigamiento moral.**

- Se establece como obligación del patrón **fijar visiblemente y difundir** en su caso el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios, el padrón contractual actualizado; así como las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo y las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas;

- **Lograr la educación obligatoria** de los trabajadores colaborando con las Autoridades del Trabajo y de Educación.

- Con el objeto de mantener la igualdad de oportunidades **se amplía el número de becarios** que deberá sostener un patrón cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores de tres **a cuatro**, dejando expresamente señalado que deberán ser **dos para trabajadoras y dos para trabajadores**.

- **Crear ambientes de trabajo libres de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral**, para lo cual se **aplicarán programas**, se **adoptarán l**as **medidas y sanciones** necesarias y **se dará el seguimiento y solución** correspondientes **a cualquier queja** que se presente en estas materias.

- Se incorpora como obligación para el patrón y derecho para la trabajadora la **licencia de maternidad por adopción** correspondiente a un **permiso de 8 semanas** con derecho a salario íntegro, que comenzará a partir de que se le otorgue la custodia del infante **cuando** éste **sea menor de un año de edad**. Sin embargo, se encuentra

una contradicción pues en la misma disposición se señala que **si el menor es mayor de 9 meses y hasta 5 años se gozará de una licencia de 6 semanas**. La **contradicción** se encuentra cuando se observan las edades del infante adoptado, ya que el primer permiso se otorgaría si el infante es menor de un año, por lo tanto estamos hablando de un infante con 11 meses 29 días de edad y el segundo permiso si el infante es mayor de 9 meses.

- Por último se establece que será obligación del patrón **adecuar las instalaciones de trabajo para proporcionar a los trabajadores con discapacidad el acceso y desplazamiento adecuados** que le permitan desempeñar sus labores correctamente.

En materia de **prohibiciones** de los patrones se propone:

- Se establecen varios **criterios por los cuales el patrón no deberá negarse a contratar a un trabajador** entre ellos el género, la preferencia u orientación sexual, la edad, condición de embarazo.

- **Despedir o aplicar sanciones** a los trabajadores que **ejerzan su derecho a decidir sobre la firma o rechazo del contrato colectivo o el optar por determinado sindicato**. Se prevé que **de optar** el patrón **por el despido** previamente **deberá acreditar** ante el Juez competente **la causal o causales de rescisión** dentro de los tres meses previos o posteriores a la aceptación o rechazo del contrato colectivo. Se contempla la **aplicación de una sanción** para los patrones que violenten la prohibición en comento o que obliguen a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, a votar por determinada candidatura o a intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, pagando a cada uno de los trabajadores afectados **una indemnización no menor a doscientos salarios mínimos de la correspondiente zona económica.**

  Cabe señalar que aquí se encuentra otra contradicción ya que previamente se ha observado que se pretende establecer un solo salario mínimo aplicado para todo el territorio nacional, lo que implicaría la desaparición de salarios por zona económica.

- Realizar o permitir **actos de violencia laboral, hostigamiento sexual u hostigamiento moral.**

- Exigir o practicar a las mujeres certificado **médico de ingravidez o pruebas de embarazo** con el objeto de otorgar o permanecer en un empleo.

- Establecer cualquier tipo de **distinción, exclusión o preferencia** con el objeto de que se otorgue, permanezca o se despida del empleo a cualquier trabajador o trabajadora.

- **Negar la contratación** de trabajadores que padezcan alguna discapacidad, aún y cuando tengan la capacidad para realizar el empleo que pretenden.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO II **Obligaciones de los trabajadores**	**CAPITULO II** **Obligaciones de los Trabajadores**
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.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción; VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio; VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo; IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley; X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o	**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. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a **quienes** estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo **contratado**; IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción; VII. Observar buenas costumbres durante el servicio; VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo; IX. Integrar los organismos que establece esta Ley; X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o

establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas; 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 concurran 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.	establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas; 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 concurran 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. **XIV. Recibir la capacitación que imparta la empresa o establecimiento en lo términos del Capítulo IV de este Título.**
Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada; IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez; V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; VII. Suspender las labores sin autorización del patrón; VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; 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.	**Artículo 135**. Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada; IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez; V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; VII. Suspender las labores sin autorización del patrón; VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; 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 cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual**

	contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo.

Datos Relevantes.

En materia de obligaciones de los trabajadores se encuentran las siguientes propuestas:

- El trabajador tendrá la **obligación** de **recibir la capacitación que imparta la empresa o establecimiento.**
- Se le **prohíbe** realizar **actos de hostigamiento sexual** contra cualquier persona en el lugar del trabajo. Además, se establece la **definición** del concepto de **hostigamiento sexual**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III **Habitaciones para los trabajadores**	**CAPITULO III** **Habitaciones para los Trabajadores**
Artículo 136.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.	**Artículo 136**. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio **integrado con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. No se tomarán en cuenta para la integración del salario los conceptos establecidos en al Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores.**
Artículo 137.- El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones	**Artículo 137.** El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones

cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. **Artículo 138.-** Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones. **Artículo 139.-** La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137. **Artículo 140.-** El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores. **Artículo 141.-** Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes: I. En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley, a que se refiere el artículo 139; II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. III. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145 si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador se le	cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. **Artículo 138.** Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones. **Artículo 139.** La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 139 **y garantizará su disfrute a los trabajadores que perciban salario mínimo.** **Artículo 140.** El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores. **Artículo 141.** Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores.

entregará a éste el monto correspondiente. Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.	
Artículo 142.- Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación a que se refiere el Artículo 136 de esta ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.	**Artículo 142.** Cuando una empresa se componga de varios establecimientos la obligación a que se refiere el artículo 136 de esta ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.
Artículo 143.- Para los efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos: a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares; b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanaria o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales; c) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas; d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas; e) Los premios por asistencia; f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo; g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.	**Artículo 143. (se deroga)**
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.	**Artículo 144.** Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a **veinticinco** veces el salario mínimo general vigente.
Artículo 145.- Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos. Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la	**Artículo 145.** Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio en favor del citado organismo, derivadas de esos créditos. Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la

pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido. Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.	pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido. Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea de cincuenta por ciento o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio en favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un periodo mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.
Artículo 146.- Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta Ley por lo que toca a los trabajadores domésticos.	**Artículo 146. (se deroga)**
Artículo 147.- El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo: I. Los deportistas profesionales y II. Los trabajadores a domicilio.	**Artículo 147.** El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo: I. Los deportistas profesionales, y II. Los trabajadores a domicilio.
Artículo 148.- El Ejecutivo Federal podrá establecer modalidades para facilitar la aportación de las empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio Ejecutivo determine. Estas resoluciones podrán revisarse total o parcialmente cuando a su juicio existan circunstancias que lo justifiquen.	**Artículo 148. (se deroga)**
Artículo 149.- El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores. Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso	**Artículo 149.** El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores. Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso

necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley a que se refiere el artículo 139.	necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley a que se refiere el artículo 139.
Artículo 150.- Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.	**Artículo 150.** Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.
Artículo 151.- Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:	**Artículo151**. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:
I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes:	I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;
II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:	II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:
a) Pagar las rentas.	a) Pagar las rentas.
b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.	b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.	c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.
d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y	d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días.
III. Está prohibido a los trabajadores:	III. Está prohibido a los trabajadores:
a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.	a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
b) Subarrendar las habitaciones.	b) Subarrendar las habitaciones.
Artículo 152.- Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.	**Artículo 152.** Los trabajadores tendrán derecho a **ejercer** ante los **jueces laborales** las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.
Artículo 153.- Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.	**Artículo 153.** Los patrones tendrán derecho a **ejercer** ante **los jueces laborales** las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

Datos Relevantes.

- **Se trasladan** a éste artículo (136) **los conceptos que integran al salario** de los trabajadores para efecto de las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda, aclarando que no se tomarán en cuenta para la integración del salario, los conceptos establecidos en la Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda de los Trabajadores.

- **Elimina las bases a las que se sujetarán las entregas de los depósitos a favor de los trabajadores**, resultado de las aportaciones al Fondo.

- **Se derogan** las disposiciones que señalan los **conceptos que por su naturaleza no formarán parte del salario integrado**, y las disposiciones que establecen los **conceptos del salario integrado se trasladaron al artículo 136** en donde se establece el porcentaje del salario que deberá aportar el patrón para el Fondo Nacional de Vivienda.

- **El salario máximo** que establece la ley en vigor **para el pago de aportaciones** es equivalente a 10 veces el salario mínimo, la propuesta lo **eleva a 25 veces** el salario mínimo.

- **Elimina** la disposición que permitía a los trabajadores **no pagar aportaciones para trabajadores domésticos**. La derogación de esta disposición aplicada a ***contrario sensu,*** puede interpretarse como **obligación para los patrones** de **incorporar a los este tipo de trabajadores en las aportaciones** al Fondo.

- Se **deroga la facultad del Ejecutivo Federal** que le permite establecer modalidades para facilitar las aportaciones de las empresas con capital o ingresos inferiores a los mínimos establecidos.

- Toda vez **se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje** éstas **se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO III BIS **De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores**	**CAPITULO IV** **De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores para la Productividad**
Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	**Artículo 153-A.** Toda persona que trabaja 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, **adoptando medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho. Los planes y programas deberán ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, autoridad que queda obligada a supervisar los mismos. Los programas deberán determinar además la creación de oportunidades de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por tiempo u obra determinada, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.** **En áreas laborales en donde la cuota de empleo de mujeres sea inequitativa, los planes y programas de capacitación y adiestramiento les posibilitarán el acceso a una cuota equitativa de participación para lograr las mismas oportunidades de empleo a determinados puestos de trabajo, con objeto de revertir la segregación laboral de género; de promover la diversificación laboral de las trabajadoras y el acceso de éstas a empleos de mayor calificación y remuneración, estimulando la capacitación en oficios u ocupaciones no tradicionales a su sexo y de priorizar en su otorgamiento a las jefas de familia, trabajadoras con alguna discapacidad y las adultas mayores.**
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	**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,

adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.	quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.
Artículo 153-C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	**Artículo 153-C.** Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar **autorizados** y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Artículo 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.	**Artículo 153-D.** Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.
Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.	**Artículo 153-E.** La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 154-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.
Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:	**Artículo 153-F.** La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:
I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;	I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; Así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;	II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
III. Prevenir riesgos de trabajo;	III. Prevenir riesgos de trabajo;
IV. Incrementar la productividad; y,	V. Incrementar la productividad; y,
V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.	V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.
Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.	**Artículo 153-G.** Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.
Artículo 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:	**Artículo 153-H.** Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:
I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;	I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la	II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la

capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y, III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.	capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y, III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.
Artículo 153-I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.	**Artículo 153-I.** En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de **Productividad y** Capacitación, 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. **En atención a las normas de esta ley, se garantizará la participación proporcional a su número, de las trabajadoras para la integración de la Comisión a que se refiere el párrafo que antecede.**
Artículo 153-J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.	**Artículo 153-J.** Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de **Productividad y** Capacitación se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación **empresarial** de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría. Estos Comités tendrán facultades para: I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas; II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes; III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes; IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento; V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento	**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 constituir Comités Nacionales de **Productividad y** Capacitación **por Rama,** de tales ramas industriales o actividades. Estos Comités tendrán facultades para: I. Participar en la determinación de los requerimientos de **productividad,** capacitación y **del** adiestramiento, de las ramas o actividades respectivas; II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes; III. Proponer sistemas de **productividad,** capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes; **III Bis. Elaborar y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, recomendaciones relativas**

en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,	**a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de que formen parte, para lo cuál deberá tomar en cuenta la evolución de la productividad en dicha rama así como la necesidad de resarcir la pérdida del poder adquisitivo en el período previo, de darse el caso.** IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de **productividad,** capacitación y adiestramiento; V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,
VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.	VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.
Artículo 153-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.	**Artículo 153-L.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de **Productividad y** Capacitación **por Rama**, así como las relativas a su organización y funcionamiento.
Artículo 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo. Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.	**Artículo 153-M.** En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación **empresarial** de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo y podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión **exclusiva**. **Además deberán incluirse las cláusulas relativas a los sistemas de productividad y calidad, que deberán pactarse atendiendo los principios establecidos en esta Ley.**
Artículo 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.	**Artículo 153-N.** Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán **registrar** ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.
Artículo 153-O.- 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	**Artículo 153-O.** Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán **registrar ante** la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los

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.	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 Productividad y** Capacitación.
Artículo 153-P.- El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:	**Artículo 153-P.** El registro de que trata el artículo 153-C, se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:
I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;	I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;
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	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
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.	**III (se deroga)**
El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.	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.	En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.
Artículo 153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:	**Artículo 153-Q.** Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:
I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;	I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;	II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;	III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;	IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y
V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,	V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el **Diario Oficial de la Federación**.	**VI (se deroga)**
Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.	Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.
Artículo 153-R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la	**Artículo 153-R. (se deroga)**

presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.	
Artículo 153-S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.	**Artículo 153-S**. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.
Artículo 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autentificadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.	**Artículo 153-T.** Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autentificadas por la Comisión Mixta de **Productividad y** Capacitación de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de **la** correspondiente **cámara sectorial** o, a falta de **ésta**, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.
Artículo 153-U.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.	**Artículo 153-U.** Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.
Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y	**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 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. **Artículo 153-X.-** Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.	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 examen que practique la Comisión Mixta de **Productividad y** Capacitación 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. **Artículo 153-X.** Los trabajadores y patrones tendrán derecho a **ejercer** ante **el juez laboral** las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

Datos Relevantes.

- **Se cambia la denominación del Capítulo III Bis** De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores **por la de *De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores para la Productividad***. Cabe aclarar que existe un aparente error en cuanto a la numeración del Capítulo en la propuesta, pues se le numera con el IV y el capítulo siguiente se le otorga el mismo número, se considera que con el comparativo le corresponde también el III Bis.

- Siguiendo el tema de la equidad de género pero en materia de capacitación, se propone **adoptar medidas de acción afirmativa** para garantizar condiciones de igualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho.

- Se establece que los **planes y programas deberán ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social**, quien queda **obligada a supervisarlos**. Se prevé que los programas deberán determinar además la

creación de oportunidades de **capacitación y adiestramiento para los trabajadores por tiempo u obra determinada**, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.

- Con el objeto de no violentar el derecho de igualdad de oportunidades, se establece la **incorporación de cuotas de empleo equitativas** a través de los planes y programas de capacitación a fin de garantizar el acceso a determinados puestos de trabajo.

- Se **cambia la denominación** de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que todas las empresas deben de constituir, **por el de Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación**, en las cuales para su integración se garantizará la participación proporcional a su número de trabajadoras.

- De acuerdo con la Ley en vigor, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tienen facultades para convocar a patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de una misma actividad o rama industrial, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, la propuesta **cambia la denominación** de éstos **por** la de **Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama,** además le otorga nuevas facultades tales como la de **elaborar y enviar** al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, **recomendaciones relativas a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales** en la rama de actividad de que formen parte.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO IV **Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso**	**CAPITULO IV** **Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso**
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.	**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 **y a quienes tengan alguna discapacidad.** 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.	Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.
Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.	**Artículo 155.** Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.
Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.	**Artículo 156.** De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.
Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.	**Artículo 157.** El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante **el juez laboral**, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.
Artículo 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.	**Artículo 158.** Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante **el juez laboral.**
Artículo 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos	**Artículo 159.** Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos

escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente. En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.	escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente. En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, **buscando que los criterios sean objetivos.** **Los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.**
Artículo 160.- Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior. **Artículo 161.-** Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior. **Artículo 162.-** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios; II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;	**Artículo 160.** Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior. **Artículo 161.** Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de **quince** años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior. **Artículo 162.** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario **tabulado por cuota diaria**, por cada año de servicios; **II. (se deroga)**

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro. b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje. c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores; V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.	III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro. b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje. c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores; IV. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y V. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Datos Relevantes.

En materia de Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso se propone:

- Como obligación de los patrones **preferir a quienes tengan alguna discapacidad**.

- Toda vez **se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje** y **se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**

- Respecto a puestos de nueva creación, se conservan las disposiciones del artículo 159 en vigor, pero donde se estipula que en los contratos colectivos se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, **se adiciona** que se buscará que los criterios sean objetivos. Además **se establece** que los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.

- La Ley en vigor señala que cuando una relación de trabajo ha tenido una duración de más de 20 años, el patrón la podrá rescindir sólo por las causas establecidas en el artículo 47, que sean particularmente graves o que se haga imposible su continuación. La propuesta prevé **reducir** el requisito de antigüedad de la relación de trabajo **de 20 a 15 años**.

- **Se deroga** la remisión que se hace en la Ley en vigor a los artículos 485 y 486 para determinar el monto del salario para efectos de la prima de antigüedad.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CAPITULO V **Invenciones de los trabajadores**	**CAPITULO V** **Invenciones de los Trabajadores**
Artículo 163.- La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes: I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención; II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un	**Artículo 163.** La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes: I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención; II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por **el juez laboral** cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un

derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.	derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

Datos Relevantes.

- **Se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TITULO QUINTO **Trabajo de las Mujeres**	**TITULO QUINTO** **Sobre los Derechos Reproductivos y la Protección de la Maternidad; las Licencias de paternidad y de Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores** **Disposiciones Generales**
Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. **Artículo 165.-** Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.	**Artículo 164.** Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. **La igualdad sustantiva de mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en que se genere por pertenecer a cualquier sexo, en el ámbito del trabajo.** **Artículo 165.** Las modalidades que se consignan en este **título** tienen como propósito **garantizar las condiciones laborales que aseguren** la protección **de** la maternidad, **el ejercicio pleno de los derechos reproductivos [de] las trabajadoras, las licencias de paternidad y los derechos de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.** **Artículo 165 Bis. Son trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares las personas con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén; las personas de diferente o del mismo sexo, mayores de edad y con capacidad jurídica plena que establecen un hogar común, con voluntad de permanencia y de ayuda mutua y sus dependientes económicos.**

Datos Relevantes.

Destacan las reformas propuestas en materia del trabajo de las mujeres:

- **Cambia la denominación** del Título Quinto "Trabajo de las mujeres" por "**Sobre los Derechos Reproductivos y la Protección de la Maternidad; las Licencias de paternidad y de Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores".** Cabe señalar que este Título dedica un capítulo a cada uno de los grandes rubros que indica.

- Se especifica que la **igualdad sustantiva de mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación**

- Se establece que las modalidades que se consignan en este título tienen como propósito entre otros **proteger la reproducción** y los **derechos de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.** Sobre este último tópico

- Se precisa **quiénes se consideran trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares**.

- Toda vez que **se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje,** éstas **se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	Capítulo I **De los Derechos Reproductivos de las Trabajadoras y la Protección de la Maternidad** **Artículo 166. (derogado)** **Artículo 167. Los patrones y las autoridades laborales garantizarán la libertad de las trabajadoras a ejercer sus derechos reproductivos en el momento de su elección, sin menoscabo de sus derechos adquiridos y los establecidos en la presente ley.** **I. Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos reproductivos, conservará su empleo, salario y puesto de trabajo.** **II. Será considerada discriminación la rescisión de la relación laboral de una trabajadora embarazada, a partir del momento de la notificación del embarazo al patrón y hasta que concluya el período de lactancia.**

	Artículo 168 (derogado) **Artículo 169 (derogado)**
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.	**Artículo 170. Para las trabajadoras en períodos de gestación y lactancia se observarán las siguientes condiciones y derechos laborales:** **I. Cuando se ponga en peligro la salud de la trabajadora ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, la o el patrón se abstendrá de utilizar** su trabajo en labores insalubres o peligrosas.
Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.	II. Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación. Tanto en los reglamentos de esta Ley, como en los reglamentos interiores de trabajo que se expidan se determinará los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.
Artículo 168.- (Se deroga).	
Artículo 169.- (Se deroga).	
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar	**Artículo 170 Bis.** Durante el período del embarazo, la trabajadora no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado

grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;	psíquico y nervioso. I. Es obligación de los patrones proceder a la reubicación de la trabajadora a solicitud de la misma bajo supervisión médica, si el lugar donde desempeña su labor es incompatible o perjudicial física o sicológicamente con su estado de gestación o, en su caso, el de lactancia. En el supuesto de la reubicación que establece el párrafo anterior, la trabajadora conservará todos sus derechos laborales y será reincorporada de forma inmediata a su lugar original, al término del embarazo o la lactancia.
II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;	II. Las trabajadoras gozarán de una **licencia por maternidad de dieciséis semanas** de las que podrán disponer como lo decidan dentro del periodo pre y post parto, sin interrupciones en su disfrute y con anuencia del médico gineco-obstetra, priorizando la salud de la trabajadora y del producto. Para efectos de la licencia por maternidad, el periodo pre y post-parto se considerará desde ocho semanas antes del parto hasta ocho semanas después de éste; lapso dentro del cual la trabajadora dispondrá de las dieciséis semanas a las que tiene derecho; En caso de **parto prematuro o múltiple** dicha licencia se **incrementará dos semanas.** III. **Cuando la trabajadora adopte a un menor de 9 meses,** se le otorgará una licencia por maternidad **de ocho semanas**. **Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de seis semanas**.
III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;	IV. La licencia por maternidad se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que la trabajadora se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.
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. Al termino de la licencia por maternidad, la madre trabajadora, tendrá derecho a un periodo de lactancia en el cual dispondrá de dos medias horas libres, cada día laborable, **durante seis meses naturales**, pudiendo ampliarse éste período previo dictamen médico.
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;	La mitad del tiempo del periodo de lactancia se podrá acumular a la licencia por maternidad para ampliarla o bien podrá disfrutarse de acuerdo a los requerimientos de la trabajadora, siempre y cuando la ampliación o su disfrute tengan lugar después del parto. VI. Cualquier modificación a las condiciones de trabajo de la trabajadora que se determine de forma unilateral e injustificada dentro de los periodos de embarazo, parto, lactancia, licencias o atención y recuperación ante complicaciones, se considerará discriminatoria. VII. La trabajadora, al término del período de la licencia por maternidad, podrá disfrutar

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales. **Artículo 171.-** Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias. **Artículo 172.-** En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.	de una licencia no mayor de un año, para la atención del hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo. VIII. Las trabajadoras tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y a que se computen en su antigüedad los tiempos que requieran las licencias tanto de maternidad como de lactancia. IX. Las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias por maternidad de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas. **Artículo 171. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los servicios de guardería infantil y para ello se adecuará la Ley y disposiciones reglamentarias del Instituto Mexicano del Seguro Social.** **Artículo 172.** En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Datos Relevantes.

- Se propone que patrones y autoridades laborales **garanticen** a la trabajadora **el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección**, protegiéndose su salud y la del producto.

- Se establece expresamente que la trabajadora que decida ejercer el derecho de reproducción, **conservará su empleo y puesto de trabajo**. El patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

- Se dispone que cuando la trabajadora realice labores insalubres o peligrosas para su estado y condición, el patrón estará obligado a asignarle labores diferentes a las habituales, compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel y categoría, sin que implique perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derechos.
- Se propone **incrementar la licencia de maternidad de 12 a 16 semanas** que podrán disfrutarse previo y posterior al parto **y cuyo inicio será determinado por la trabajadora**, al respecto se señala que ésta tendrá derecho a percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

Asimismo, se prevé que en los supuestos de **parto prematuro o múltiple**, la licencia se **incremente 2 semanas más**.

- Se propone otorgar a la trabajadora que **adopte a un menor de 9 meses,** una licencia por maternidad **de ocho semanas**. Si el infante adoptado **es mayor de 9 meses y hasta 5 años,** gozará de una licencia de **seis semanas**.

- Se establece expresamente que el **periodo de lactancia** se otorgará **por un lapso de 6 meses, pudiendo** acumular la mitad del tiempo a la licencia por maternidad para ampliarla o bien podrá disfrutarse de acuerdo a los requerimientos de la trabajadora, siempre y cuando la ampliación o su disfrute tengan lugar después del parto.

- Se propone que las **instituciones de seguridad social** estén **obligadas a cubrir las licencias por maternidad** de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o numero de cotizaciones aportadas.

El siguiente Capítulo por ser de nueva creación no tiene comparativo:

TEXTO PROPUESTO
Capítulo II **Licencias de Paternidad y las Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores** **Artículo 172 Bis.- El trabajador podrá disfrutar de una licencia por paternidad de tres días posteriores al nacimiento de un hijo o hija.** **El padre trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia de paternidad de 16 semanas, en caso de que la madre por voluntad propia, en virtud de reincorporarse a su trabajo, no goce de licencia post parto.** **En el caso del fallecimiento de la trabajadora o de la madre no sujeta a relación de trabajo, con motivo del parto, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 16 semanas para la atención de él o la recién nacida.** **En cualquiera de los supuestos anteriores, el trabajador percibirá su salario integro y se computará el tiempo de las licencias en su antigüedad.** **El trabajador, al término del período de la licencia por paternidad podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención del un hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo.** **Las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, accederán en condiciones de igualdad a las prestaciones laborales en esta materia.** **Las responsabilidades familiares de trabajadoras o trabajadores no podrán invocarse como causa de rescisión de la relación de trabajo bajo ninguna circunstancia.** **Las licencias y los permisos otorgados en razón de responsabilidades familiares deberán computarse en la antigüedad de las trabajadoras y los trabajadores.**

Los patrones y sindicatos estarán obligados, a establecer Acciones Afirmativas, para que las condiciones de trabajo que dispongan horarios, turnos, jornadas o periodos, propicien el cumplimiento de las responsabilidades profesionales y/o laborales de las trabajadoras y trabajadores con la observancia de sus responsabilidades familiares.
Se concederá permiso hasta por tres días a las trabajadoras y los trabajadores en caso de enfermedad de hijas, hijos, familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad y afinidad cuando se trate de personas adultas mayores, personas con discapacidad y dependientes económicos, siempre y cuando ésta última condición pueda ser comprobada fehacientemente. Esta licencia solo podrá ser gozada por uno de los cónyuges.
Si él o la trabajadora requieren de más de tres días se les podrá otorgar una licencia de hasta seis meses sin goce de sueldo.
Artículo 172 Bis 1. En el caso del fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado de parentesco, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a cuatro días de permiso con goce de sueldo, para atender lo relativo.
Si el deceso tuviese lugar fuera de la entidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, el permiso se otorgará por cinco días.

Datos Relevantes.

Se propone otorgar licencias de paternidad y de **Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores.**

- La **licencia de paternidad** se otorgará al **padre trabajador** por **tres días posteriores al nacimiento** de un hijo o hija.
- **El padre trabajador podrá gozar de la licencia de paternidad hasta por 16 semanas** debiendo percibir su salario íntegro y computarse el tiempo de la licencia en su antigüedad, en caso de que:
  - La madre en virtud de reincorporarse a su trabajo, no goce de licencia post parto o
  - La madre por motivo del parto fallezca.
- Se propone que patrones y sindicatos obligatoriamente establezcan **Acciones Afirmativas que propicien el cumplimiento de las responsabilidades profesionales y/o laborales de las trabajadoras y trabajadores con la observancia de sus responsabilidades familiares.**
- Se proponen **permisos hasta por tres días a las trabajadoras y los trabajadores en caso de enfermedad los sujetos determinados por la Ley, pudiendo gozarla sólo uno de los cónyuges. En caso de requerir de más de tres días se podrá otorgar una licencia de hasta seis meses sin goce de sueldo.**
- **En caso del fallecimiento de un familiar** se propone **otorgar cuatro días de permiso con goce de sueldo,** para atender lo relativo**. Si el deceso ocurre fuera de la entidad** donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, **el permiso se otorgará por cinco días.**

CONCLUSIONES GENERALES DE LA PRIMERA PARTE.

A continuación se muestran algunos de los datos más relevantes que se proponen modificar en los primeros 5 Títulos de esta propuesta de reforma integral a la Ley Federal de Trabajo:

TITULO PRIMERO Principios Generales.

- Se incorpora la **definición de trabajo decente** mismo que contiene **elementos y derechos humanos y sociales** aplicados al ámbito laboral.
- Se **incorporan elementos para evitar la discriminación laboral, así como** establecer una regulación sobre **igualdad de oportunidades.**
- Se pretende la creación de un organismo con el que contará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuyo objetivo será la **formulación y desarrollo de programas de acciones afirmativas**.
- Se establece la **responsabilidad solidaria de los patrones que utilicen en su empresa trabajadores proporcionados por otro patrón** con relación a las obligaciones contraídas con aquellos.
- **Se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje** y **se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**

TITULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo.

- Se establece que en caso de que se lleve a cabo una **simulación de relación jurídica o contrato** de otra índole legal el **patrón** será **responsable del pago del 50% 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.
- Se **incorpora** a las **normas** que se aplican en la celebración de convenios colectivos entre sindicatos y patrones que éstos sean aprobados por la mayoría de los trabajadores según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.
- Respecto a la materia de las relaciones laborales, se propone la incorporación de: d**os modalidades de trabajo por tiempo indeterminado**, el **continuo y el discontinuo**, definiendo a ambas figuras.
- Toda vez que se habla de la sustitución del patrón, se hace la propuesta para definir el concepto de **sustitución patronal**.
- Se hace referencia a un nuevo organismo: **Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.**
- **Se incorporan** como causales de rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador o del patrón por causa justificada sin incurrir en responsabilidad: el **hostigamiento sexual** y la **violencia laboral.**
- **Se cambia** el término de laudo por el de **sentencia.**

TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo.

- En materia de jornadas de trabajo se encuentra que: Con el fin de proteger la salud de los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo lo exija y a juicio del juez laboral se prevé **reducir la jornada máxima tomando en cuenta el número de horas** que puede trabajar una persona sin perjudicar su salud y que queda expresamente establecido que el descanso de por lo menos media hora que se le debe conceder al trabajador en las jornadas continuas de trabajo **deberá ser considerado como tiempo efectivo de trabajo, entre otros.**
- Se propone que **cualquier modificación sea acordada entre el trabajador y el patrón**; **si** el patrón **no entregara la constancia oportunamente**, los trabajadores **podrán decidir de manera unilateral el periodo de vacaciones**, con la **obligación de avisar por escrito** al patrón y a la Inspección Federal del Trabajo.
- **Se incorpora a la integración del salario**: los bonos, incentivos u otras compensaciones por productividad. Se propone que el derecho al **aguinaldo anual** sea equivalente a **30 días** de salario y **no** a 15 días como actualmente se otorga.
- Se propone que los **salarios mínimos aumenten anualmente conforme a la evolución del índice nacional de precios al consumidor**. Asimismo **se faculta a la Cámara de Diputados y a la Comisión Permanente** en periodos de receso **para que lleven a cabo su revisión e incremento a propuesta** del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, con el objeto de establecer un aumento real.
- **Se elimina el descuento del 1% del salario mínimo**, que de acuerdo con la Ley en vigor se le hace **al trabajador que haya adquirido una casa-habitación** a través de un crédito del INFONAVIT, **que se destina para gastos por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional donde se encuentra la vivienda.**
- Se incorpora como caso de descuento a los salarios de los trabajadores el pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos **del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato colectivo sectorial.**
- Incluye la **facultad de** trabajadores, sindicatos y patrones para **definir e instrumentar las medidas necesarias en la materia.**
- **Obliga** a los patrones **a proporcionar** a los trabajadores y a sus representantes sindicales **la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión**.
- Prevé la **creación** en la empresa de **Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación**, a cuyo cargo quedará el diagnóstico de su productividad, la formulación y evaluación de programas destinados a atenderlo, así como la adopción de mecanismos para distribuir sus resultados.
- Se **faculta a las Cámaras Sectoriales para proponer**, a través del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades,

recomendaciones sobre el incremento de los salarios profesionales en el sector, vinculados con los indicadores de productividad.

- Se faculta a la **Cámara de Diputados** para que **a propuesta** del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades **determine el porcentaje** con el que los trabajadores participarán **anualmente en el reparto de utilidades de las empresas.**
- Se propone dejar **libre de todo gravamen los ingresos** de los trabajadores **por concepto de reparto de utilidades.**
- Se otorga a los trabajadores el **derecho de participar en los activos de las empresas** a través de la **adquisición de las acciones "T".**

TITULO CUARTO. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

- En materia de **obligaciones** de los patrones se propone: considerar como normas aplicables a sus establecimientos y empresas la **igualdad sustantiva y la no discriminación contra las trabajadoras en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia, se prohíbe** al patrón exigir **indemnización por robo o accidente no imputable al trabajador** que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo, otorgar mayores facilidades a la madre trabajadora por adopción.
- En materia de **prohibiciones** de los patrones se propone: se establecen varios **criterios por los cuales el patrón no deberá negarse a contratar a un trabajador** entre ellos el género, la preferencia u orientación sexual, la edad, condición de embarazo.
- **Despedir o aplicar sanciones** a los trabajadores que **ejerzan su derecho a decidir sobre la firma o rechazo del contrato colectivo o el optar por determinado sindicato**
- En materia de obligaciones de los trabajadores se encuentran las siguientes propuestas: el trabajador tendrá la **obligación** de **recibir la capacitación que imparta la empresa o establecimiento, elimina las bases a las que se sujetarán las entregas de los depósitos a favor de los trabajadores**, resultado de las aportaciones al Fondo.
- **Elimina** la disposición que permitía a los trabajadores **no pagar aportaciones para trabajadores domésticos**.
- Se **deroga la facultad del Ejecutivo Federal** que le permite establecer modalidades para facilitar las aportaciones de las empresas con capital o ingresos inferiores a los mínimos establecidos.
- **Se cambia la denominación del Capítulo III Bis** De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores **por la de *De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores para la Productividad*.**
- Siguiendo el tema de la equidad de género pero en materia de capacitación, se propone **adoptar medidas de acción afirmativa** para garantizar condiciones de igualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho.

- Se establece que los **planes y programas deberán ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social**, quien queda **obligada a supervisarlos**.
- Se **cambia la denominación** de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que todas las empresas deben de constituir, **por el de Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación**, en las cuales para su integración se garantizará la participación proporcional a su número de trabajadoras.
- La propuesta **cambia la denominación por** la de **Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama,** además le otorga nuevas facultades.
- En materia de Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso se propone: como obligación de los patrones **preferir a quienes tengan alguna discapacidad**.

TITULO QUINTO. Sobre los Derechos Reproductivos y la Protección de la Maternidad; las Licencias de paternidad y de Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores. (Se modifica el nombre del Título).

- Se especifica que la **igualdad sustantiva de mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación.**
- Se establece que las modalidades que se consignan en este título tienen como propósito entre otros **proteger la reproducción** y los **derechos de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.** Sobre este último tópico.
- Se propone **incrementar la licencia de maternidad de 12 a 16 semanas** que podrán disfrutarse previo y posterior al parto **y cuyo inicio será determinado por la trabajadora**, al respecto se señala que ésta tendrá derecho a percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. Asimismo, se prevé que en los supuestos de **parto prematuro o múltiple**, la licencia se **incremente 2 semanas más**.
- Se propone otorgar licencias de paternidad y de **Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores.**
- La **licencia de paternidad** se otorgará al **padre trabajador** por **tres días posteriores al nacimiento** de un hijo o hija, pudiendo extenderse en ciertos casos.
- Se propone que patrones y sindicatos obligatoriamente establezcan **Acciones Afirmativas que propicien el cumplimiento de las responsabilidades profesionales y/o laborales de las trabajadoras y trabajadores con la observancia de sus responsabilidades familiares.**
- **En caso del fallecimiento de un familiar** se propone **otorgar cuatro días de permiso con goce de sueldo,** para atender lo relativo**. Si el deceso ocurre fuera de la entidad** donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, **el permiso se otorgará por cinco días**

FUENTES DE INFORMACION

- Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Francisco Hernández Juárez, PRD. Gaceta Parlamentaria, número 2992-IV, martes 20 de abril de 2010. (794) Dirección en Internet: http://gaceta.diputados.gob.mx/

- Texto Vigente de la Ley Federal del Trabajo.

Dirección en Internet: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc

COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

Dip. Aarón Irízar López
Presidente

Dip. Carlos Torres Piña
Secretario

Dip. Ricardo Sánchez Gálvez
Integrante

SECRETARÍA GENERAL

Dr. Guillermo Javier Haro Bélchez
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Emilio Suárez Licona
Secretario

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Francisco Luna Kan
Director General

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Jorge González Chávez
Director

SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICA INTERIOR

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria
Subdirectora

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

C. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación