

I. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. ANÁLISIS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012

En el amparo en revisión 487/2013, materia de este folleto, el sindicato recurrente impugnó diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, reformados mediante decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012,² al considerar que con éstos se violaban en su perjuicio lo previsto en los artículos 1o., 4o., 5o., 9o., 14, 16, 17, 25, 26, 123 y 133 constitucionales, así como diversos derechos humanos laborales consagrados en los tratados internacionales de los que México es Parte.

² Para conocer a fondo esta modificación a la legislación laboral, véanse el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, visible en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?IdOrd=410&TPub=1>, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Legislación Laboral y de Seguridad Social y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, SCJN, 2016; y Aguilar García, Ernesto, *Derecho Laboral Reformado. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, DOF 30 de noviembre de 2012*, México, Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política, S.C., 2013.

La reforma estableció novedosas disposiciones, lo que motiva la presentación de un estudio comparativo³ sólo de los textos legales combatidos por el recurrente, por ser materia de este folleto, antes de su modificación contra los vigentes, a fin de que el consultante tenga un panorama más amplio de los cambios ocurridos en la Ley e identifique la sustancia de la reforma y el propósito que el legislador tuvo con ésta.⁴

a) Artículos reformados

• Artículo 2o.

Este precepto incorporó el término de "trabajo digno", como aquel en el que se respeta la dignidad humana del trabajador, no se discrimina por motivo alguno, se tiene acceso a la seguridad social y a un salario remunerador, se recibe capacitación, se respetan los derechos de los trabajadores y se tutela la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres trabajadores frente al patrón.

El propósito del legislador con esta modificación fue incluir las características que un empleo debe tener y que cumpla con el mínimo de condiciones establecidas en la normativa internacional; por tanto, se estimó necesario:

³ Cabe resaltar que en el cuadro comparativo, en algunos casos se presenta el análisis de uno o varios artículos reformados o adicionados y esto se debe a que en diversos temas la modificación de una disposición en la Ley implicó la reforma de otras o la incorporación de nuevas reglas; de ahí que se muestre un estudio en conjunto, que además responde a la forma en que el propio Órgano Reformador presentó su Exposición de Motivos al modificar la Ley. Por otra parte, puede consultarse una comparación a las reformas laborales con comentarios y adiciones, pero sin la Exposición de Motivos del legislador, en Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La Reforma Laboral y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*, México, STPS, 2014, pp. 45 a 161.

⁴ Véase la Exposición de Motivos de 4 de septiembre de 2012, presentada en la Cámara de Diputados como Cámara de Origen, consultada el 27 de septiembre de 2016, en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?IdOrd=410&IdRef=338&IdProc=1>.

- Incorporar la noción de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos mencionados en la definición de trabajo digno, los cuales deben imperar en cualquier relación laboral.
- Fortalecer el principio fundamental de que la orientación de las normas de trabajo debe propiciar el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción.
- Agregar en la legislación los contenidos relativos al trabajo digno relacionados con la no discriminación y la ampliación de derechos.
- Presentar el concepto de "derechos humanos laborales", como un freno a cualquier intento de discriminación.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
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 propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición

	migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social⁵ 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 digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de 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.
--	---

⁵ De acuerdo con Eduardo López Lozano, toda vez que únicamente existirá trabajo digno cuando el trabajador, entre otras cosas, goce de seguridad social y se prevengan los riesgos de trabajo, si un patrón no la otorga a sus trabajadores, no sólo se colocará en contingencias laborales, sino que también generará créditos fiscales, los cuales pueden llegar al ámbito penal conforme al artículo 307

• Artículo 3o.

Su reforma está vinculada con la del numeral 2o., ya que reitera que no podrán establecerse condiciones de trabajo, que por algún motivo sean discriminatorias entre los trabajadores, como es por cuestiones de género, donde se destaca el propósito del legislador de fortalecer, con esto, los derechos de la mujer trabajadora.

Dicho precepto establece que las distinciones, exclusiones o preferencias que se realicen con base en las calificaciones que requiera un trabajo determinado, no serán consideradas como discriminatorias.

Por otro lado, este artículo se relaciona con los numerales 2o., 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, relativos a la capacitación de los trabajadores, al determinar, entre otras cosas, que se considerará de interés social la formación de los trabajadores para el empleo, así como la certificación de competencias laborales en aras de vincularla con la productividad de los centros de trabajo y la calidad en éstos, de forma que los empleados y los patrones resulten beneficiados.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto	Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

de la Ley del Seguro Social. López Lozano, Eduardo, "Las consecuencias fiscales a las reformas a la Ley Federal del Trabajo", *Práctica Fiscal Laboral y Legal-Empresarial*, México, año XXII, núm. 674, enero-2013, p. C 3.

para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.	No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.
--	--

• **Artículos 25, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D y 39-E**

En estos numerales se regulan de manera conjunta nuevas modalidades de contratación, como son las de un periodo de prueba, capacitación inicial y trabajo por temporada.

Cabe comentar que el legislador, al implementar este tipo de relaciones, tuvo las siguientes razones:

- Atender a las circunstancias del mercado de trabajo y generar las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, se integren a puestos de trabajo en la economía formal, rompiendo el círculo de que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y ocurre esto porque no cuentan con trabajo.
- Lograr que quienes presten sus servicios bajo esas modalidades, tengan los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo laborado.
- Permitir al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los empleados en un breve tiempo; y a éstos que puedan apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.
- Facilitar al patrón contratar a personal con el perfil y las habilidades que requiere y contar con un tiempo prudente para constatar sus capacidades, sin que le implique un costo la terminación de la relación de trabajo.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. ...	Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. ...

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; III. ... IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. a IX. ...	II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba; III. ... IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. a IX. ...
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, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.
Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las	

labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de

ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

• Artículos 28, 28-A y 28-B

En estos numerales se establecen novedosas disposiciones que deberán atender las agencias que coloquen a trabajadores mexicanos en un empleo que se lleve a cabo en otro país por un tiempo determinado, entre ellos, los mecanismos para dar a conocer a dichos trabajadores quiénes son las autoridades a fin de hacer valer sus derechos y la obligación a las partes de anexar a los contratos que celebren, la visa o permiso para laborar expedida por la autoridad competente.

Con estas modificaciones se pretende:

- Otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, por medio de tres modalidades de contratación: 1) respecto de trabajadores contratados en territorio nacional y cuyo contrato se rija por la Ley Federal del Trabajo; 2) relativo a los empleados reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero; y, 3) de trabajadores contratados mediante agencias de colocación, que son reclutados y seleccionados en México para un empleo concreto en el exterior, de duración determinada.

- Crear un procedimiento para regular la contratación de trabajadores que laboren fuera de la República, que les procure un trabajo digno y el derecho a la repatriación, así como otorgar las facultades necesarias a las autoridades del trabajo.
- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos, mediante el fortalecimiento de la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes: a) Los requisitos señalados en el artículo 25. 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	Artículo 28. En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes: a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante

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; d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica; II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales; III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las	arrendamiento o cualquier otra forma; c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente; II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales; III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará. En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial
---	--

obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito; IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.	en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito; IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.
---	--

Artículo 28-A

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

I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;

II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;

III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;

IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y

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

Artículo 28-B

Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:

I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;

II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:

a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores.

Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y

b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;

III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

• Artículo 47

Al reformar este numeral, se adiciona la notificación personal al trabajador del aviso de despido y se precisa que éste deberá contener el señalamiento claro de la conducta que lo genera y la fecha o fechas en que se cometieron. Esto tiene el propósito de replantear el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores, para superar la incongruencia de probar en juicio un hecho negativo, es decir, que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. a XV. ... 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.	Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. a XV. ... El patrón que despid a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto

	de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.
--	--

• Artículos 48 y 50

Al reformarse el primero de los numerales citados, en términos generales, se atendió al tema de los salarios vencidos. Así, se determina el cómputo para el pago de éstos; fija el límite de hasta doce meses para su cálculo; señala el pago de intereses y la forma de establecerlos cuando venza el plazo fijado para concluir el procedimiento o no se haya dado cumplimiento al laudo; consagra la forma de calcular los salarios vencidos a la muerte del trabajador; prevé el pago de una multa a quien promueva una acción notoriamente improcedente con el fin de retardar el procedimiento; y sanciona a los servidores públicos que por omisiones o conductas retarden la resolución del juicio laboral.

Respecto al artículo 50, en éste se delimita el pago de los salarios por concepto de indemnización y remite para ello al numeral 48.

Con todo lo anterior, la reforma pretende:

- Establecer un límite a la generación de salarios vencidos, para combatir la práctica indebida de prolongar la duración de los procedimientos laborales.
- Evitar que la prolongación de los procesos con condenas estratosféricas descapitalicen a las empresas, pues los

montos generados por salarios caídos eran una carga incosteable para el patrón; así, se buscó preservar el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos, conservando las fuentes de empleo y contribuyendo a la disminución de los tiempos procesales para resolver los juicios.

- Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, al limitar la generación de salarios vencidos.
- Crear la figura especializada de los funcionarios conciliadores para que, en un ambiente de conciliación, los empleados y patrones arreglen sus diferencias sin que el litigio laboral se convierta en un negocio de unos cuantos y realmente se beneficie a los trabajadores.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
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 la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la

	fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento. Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.
--	--

	Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.
Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: ... 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 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: ... III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

• Artículo 83

Con el artículo vigente puede convenirse el pago del salario por unidad de tiempo, esto es, que el trabajador y el patrón podrán pactar el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima establecida en la ley.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
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. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria. 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 101**

En este artículo se incorpora la posibilidad de pagar el salario, previo consentimiento del trabajador, mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o por medios electrónicos, en donde el patrón pagará los gastos originados por estas formas de pago. Con estas disposiciones se busca:

- Aprovechar los avances de las tecnologías de la información y comunicación para prever que el pago de salarios pueda realizarse a través de medios electrónicos.
- Evitar que los trabajadores se expongan a riesgos en su integridad física y en su patrimonio, además de fomentar su ahorro.
- Actualizar las formas de pago del salario, para que las prácticas usadas de los medios electrónicos se incorporen a la Ley y se facilite al trabajador el cobro de aquél.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
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. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria,

	tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.
--	--

• **Artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V**

Las modificaciones a estos numerales, se vinculan estrechamente con la del artículo 3o., relativa a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; así, se establece el objeto del adiestramiento (153-C), el deber de los trabajadores que reciban capacitación o adiestramiento, de presentar distintos exámenes (153-D); determina la constitución y funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, para las empresas con más de cincuenta trabajadores; obliga y define a las micro y pequeñas empresas a incentivar la productividad según los programas señalados en la Ley (153-E); define el término "productividad" y señala quiénes participarán en los acuerdos y sistemas para medirla (153-I); prevé al certificado de competencia laboral para acreditar que se poseen los conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos y adiciona la constancia de competencias cuando el trabajador apruebe el examen respectivo (153-U); y se agrega la palabra "competencias" a la definición de constancia de habilidades laborales (153-V).

En las iniciativas de reforma se plantearon los siguientes propósitos:

- Vincular estrechamente a la capacitación y la productividad, para elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias y obtener mayores rendimientos para las empresas.

- Rediseñar los objetivos y las tareas de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.
- Ampliar los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación, para que diagnostiquen los requerimientos a fin de elevar la productividad y la competitividad de las empresas.
- Vincular los salarios a la calificación y competencias.
- Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad, y prever criterios de desempate cuando dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.
- Establecer un régimen de certificación laboral con el cual los trabajadores, aun sin preparación escolar, puedan acreditar conocimientos, habilidades o destrezas para desempeñar un trabajo.
- Incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores.
- Plantear acciones desregulatorias para simplificar obligaciones administrativas y propiciar que la capacitación y el adiestramiento se consideren una inversión y no una carga para la empresa, pues a mayor capacitación mayor productividad, que se traduce en mejores salarios.
- Adecuar diversos artículos referentes a la obligación patronal de proporcionar capacitación de manera per-

manente a sus trabajadores, y la de éstos de recibirla, excepto cuando demuestren poseer la competencia a la que se refiera el curso de capacitación.

- Obligar a las empresas a apoyar y dar facilidades a los trabajadores para terminar sus estudios.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
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. El adiestramiento tendrá por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas; II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; III. Incrementar la productividad; y

	IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.
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 trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. a II. ... III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.
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. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de: I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento; II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;

	III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad. Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región
--	--

	a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.
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. Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios. Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.
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	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.	capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de competencias o de habilidades laborales.
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-V. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

• **Artículos 154 y 159**

En el primer numeral se obliga a los patrones a preferir, para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, a los trabajadores que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, y a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo. Por lo que hace al artículo 159, prevé la forma en que serán cubiertas dichas vacantes y/o puestos. Destaca que el propósito para modificar los preceptos, según el legislador, es:

- Incrementar la productividad y la competitividad, relacionándolas con la regulación de los mecanismos para ocupar las plazas vacantes.
- Prever criterios de desempate, cuando dos o más trabajadores tengan los mismos méritos para ocupar los puestos vacantes.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
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. ...	Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor

	aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. ...
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	Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.

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.	
--	--

• Artículos 173, 174, 176, 175 bis y 22 bis⁶

Estos numerales regulan lo relativo al trabajo de los menores de edad; sus disposiciones establecen la obligación de las autoridades del trabajo, tanto federales como locales, de vigilar y proteger al menor; regulan el desarrollo y elaboración de programas para identificar y erradicar el trabajo infantil (173); adicionan el requisito de contar con la autorización de la ley para poder contratar los servicios de los menores de edad; facultan a las autoridades laborales para ordenar exámenes médicos periódicos (174); prevén una serie de actividades consideradas peligrosas para los menores de edad (176); enuncian diversas actividades que éstos pueden realizar sin que se consideren un trabajo (175 bis); señalan la forma en que procederá la autoridad cuando advierta que un menor de edad labora fuera del círculo familiar y las sanciones que correspondan (22 bis).

⁶ Los artículos 174, 175 bis y 176 de la Ley laboral, presentaron nuevas reformas en materia de trabajo de menores, publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de junio de 2015, para lo cual se sugiere consultar el decreto respectivo.

Con estas disposiciones, se propone:

- Proteger a los menores trabajadores para inhibir que sean contratados para trabajar fuera del círculo familiar.
- Fortalecer las medidas de protección y vigilancia a favor de los menores, mediante un nuevo esquema en el que se detallan los tipos de actividades que no podrán realizar, por considerarse tareas que resultan peligrosas e insalubres.
- Erradicar el trabajo de los menores de edad mediante el establecimiento de sanciones.
- Prohibir a los menores de 18 años trabajar en lugares donde puedan afectarse su moralidad y buenas costumbres.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.	Artículo 173. El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.	Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, independientemente de contar con la autorización de Ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.
Artículo 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.	Artículo 176. Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán como labores peligrosas o insalubres, las siguientes: A. Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen: I. Exposición a: 1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales. 2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral. 3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.

	4. Fauna peligrosa o flora nociva. II. Labores: 1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros. 2. En altura o espacios confinados. 3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores. 4. De soldadura y corte. 5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación. 6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias). 7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca. 8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear. 9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
--	---

	10. Productivas de la industria tabacalera. 11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas. 12. En obras de construcción. 13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores. 14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas. 15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas. 16. En buques. 17. Submarinas y subterráneas. 18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a
--	---

	los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético. IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas. V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves. VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico. VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes. B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen: I. Trabajos nocturnos industriales. II. Exposición a: a. Fauna peligrosa o flora nociva. b. Radiaciones ionizantes.
--	--

	III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques. IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas. V. Trabajos en minas.
Artículo 175 bis. Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas: a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez; b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de catorce y menor de dieciséis años.	

Artículo 22 bis. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

• **Artículos 279, 279 bis, 279 ter y 280**

Estos artículos atienden al trabajador del campo, donde se adecuó su definición (279); se incorporó el término de trabajador eventual del campo (279 bis); se conceptualizó a los trabajadores estacionales del campo o jornaleros y el tiempo por el que pueden ser contratados (279 ter); se sustituyó el término genérico de trabajadores por el de trabajador estacional o eventual del campo; se amplió el periodo de trabajo continuo que va de tres meses por uno de veintisiete semanas, para que opere la presunción de ser trabajador permanente; se obligó a los patrones a llevar un registro especial con los trabajadores eventuales y estacionales, a pagarles la parte proporcional de las prestaciones a que tengan derecho y a entregar una constancia con los días laborados y el salario devengado (280).

Con lo anterior, se pretende:

- Propiciar condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo a través de diversas medidas.

- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales y la protección de derechos, al mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 279. Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón. Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.	Artículo 279. Trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón. ... Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales.
Artículo 279 bis. Trabajador eventual del campo es aquél que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.	
Artículo 279 ter. Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. No se consideran trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuico-	

las o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.	
Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 280. Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.	Artículo 280. El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente. El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello. Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho, y deberá entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados.

• **Artículo 311**

Este precepto incorporó una nueva modalidad de trabajo a domicilio con la cual, según el legislador, se "favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares... con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social."

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta	Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta ... Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. ...

• **Artículos 333 y 336**

Estos numerales precisan los derechos de los trabajadores domésticos que habitan en donde prestan sus servicios, para:

- Mejorar sus condiciones de trabajo.
- Regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral.
- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales y la protección de sus derechos.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 333. Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.	Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas , además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.
Artículo 336. Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.	Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

• Artículo 371

Este artículo precisó las modalidades del voto para la elección de la directiva de los sindicatos. Al respecto, el legislador señaló que debía:

- Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical para reconocer los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que

"el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical".

- Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral, con la reforma a la elección de la directiva sindical.
- Atender a lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversos asuntos, para que el voto fuera libre, directo y secreto.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: ... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; ...	Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: ... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta; ...

• Artículo 527

Este artículo incorpora, dentro de la competencia de las autoridades federales, aplicar las normas de trabajo a los servicios de banca y crédito, y define cuáles son las empresas que actúan bajo la concesión federal.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. Ramas industriales: ... 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y, 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco. II. Empresas: ... 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y, ...	Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. Ramas industriales y de servicios: ... 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y 22. Servicios de banca y crédito. II. Empresas: ... 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto

	administrativo emitido por el gobierno federal, y ...
--	---

• Artículos 873, 875 y 878

En estos preceptos se prevé el procedimiento ante la Junta cuando reciba el escrito de demanda; entre los cambios que presentan a raíz de la reforma, es que en la audiencia de conciliación ya no forma parte la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; que el trabajador, en su demanda, deberá señalar el salario base de su acción y, en caso de que así no lo hiciera, se le apercibirá para que lo subsane; por lo que hace al artículo 878, en éste se exhorta a las partes a resolver el conflicto mediante un arreglo conciliatorio; se determina lo que ocurre cuando alguna de ellas solicita la modificación o aclaración de la demanda y se precisa lo relativo a la audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas, última parte que está estrechamente vinculada con los mencionados numerales 873 y 875. Cabe señalar que las razones que el legislador tuvo para realizar dichas modificaciones fueron:

- Incorporar el principio de conciliación en el proceso laboral, al ser un medio de solución de las controversias que evita litigios tardados en perjuicio de los intereses de los trabajadores y las empresas, pues aun cuando existía en los asuntos individuales, era una etapa procesal de mero trámite.
- Promover el equilibrio entre los factores de la producción, ya que los juicios prolongados no beneficiaban a nadie, y así lograr que el trabajador y el patrón en conflicto lleguen a un arreglo.

- Modificar en el procedimiento ordinario la estructura de la primera audiencia, para que ésta sólo sea de conciliación, demanda y excepciones; y que la segunda audiencia sea de ofrecimiento y admisión de pruebas, con el fin de acelerar el trámite del procedimiento, erradicar prácticas de simulación, evitar afectar al micro y pequeño empresario y el cierre de empresas.
- Contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia.
- Dar oportunidad a las partes para preparar mejor sus pruebas, en lo que debe ser una justicia laboral que atienda a los involucrados.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique	Artículo 873. La Junta , dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes , con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.	Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.
Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas: a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; y c) De ofrecimiento y admisión de pruebas. ...	Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas: a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; c) Derogado. ...
Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud,	Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará

dará la palabra al actor para la exposición de su demanda; II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento; III... IV... V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda; VI... VII... VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.	nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda; II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio; III...
---	--

	IV... V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda; VI... VII... VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.
--	---

• Artículo 692

A partir de la modificación a dicho precepto, se prevé el requisito para los abogados patronos o asesores legales de las partes que acuden a juicio, de acreditar que son licenciados en derecho con cédula profesional o que cuentan con la carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ello.

Entre las razones que tuvo el legislador para reformar este precepto, se ubican las siguientes:

- Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, para reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio y evitar prácticas irregulares durante el trámite de los procedimientos, que perjudican a las partes y retrasan los juicios.
- Hacer que los participantes en la justicia laboral respondan profesional y penalmente de sus actos.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. ... II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; ...	Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. ... II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna; ...

b) Artículos adicionados

Otros artículos impugnados materia de esta publicación, se incorporaron por primera vez con la reforma de 30 de noviembre de 2012, los cuales se detallan a continuación:

• Artículo 3o. bis

Este numeral define lo que debe entenderse por hostigamiento y acoso sexual, con el fin de:

- Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora con la prohibición de los actos referidos; castigar a quienes permitan o toleren éstos y considerarlos como causales de rescisión de la relación de trabajo.
- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales y la protección de derechos mediante la aplicación de sanciones para quienes realicen esas conductas en los centros de trabajo.
- Cumplir con lo previsto en la Constitución General de la República, principalmente, respecto a la prohibición de discriminar por cuestiones de género y lograr el respeto de los derechos de la mujer trabajadora.

Artículo 3o. bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

• **Artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C**

Dichos numerales consagran: el régimen de trabajo por subcontratación, su definición y los requisitos que debe cumplir (15-A); lo relativo al contrato celebrado entre quienes soliciten un servicio y un contratista (15-B); las disposiciones que deberá revisar la empresa contratante en relación con la contratista (15-C); la prohibición de establecer el régimen de subcontratación para transferir trabajadores y disminuir sus derechos laborales (15-D); y las sanciones por el incumplimiento a las normas relativas a la subcontratación (1004-B y 1004-C).

Entre las razones que tuvo el legislador para adicionar los preceptos, están:

- Regular la subcontratación de personal u *outsourcing*, para evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón.
- Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, para lo

cual se requería regular la subcontratación, tercerización u *outsourcing*.

- Evitar los abusos, fraudes y simulaciones en perjuicio de los trabajadores que laboran para empresas que prestan servicios a otras mediante contratos de carácter mercantil.
- Dotar a dichas prácticas de un marco jurídico laboral claro que inhiba la evasión de obligaciones legales y que den certeza, tanto a trabajadores como patrones, de sus derechos y obligaciones.

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

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

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

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

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

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

• Artículo 56 bis

Al adicionarse este precepto, se incluye en la ley la definición de tareas conexas o complementarias a su labor principal, esto es respecto a la actividad que los trabajadores tienen pactada en su contrato de trabajo y esto conlleve el pago de una compensación

salarial. Al prever esto, el legislador señaló que con ello se pretendía:

- Impulsar la multihabilidad de los trabajadores para que se involucren en otras actividades de su trabajo, lo que permite su desarrollo y capacitación, por lo que se les recompensa su participación.
- Aprovechar las capacidades de los trabajadores, además de beneficiar directamente a su persona, incluso a sus familias, e incrementar la productividad de las empresas.
- Superar esquemas caducos y la rigidez que se presenta en la descripción de los puestos, pues constituyen obstáculos que atentan contra la productividad.

Artículo 56 bis. Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

• Capítulo XIII Bis. De los Trabajadores en Minas. Artículos 343-A al 343-E

Estos numerales precisan la aplicación de sus disposiciones a las minas de carbón y a todos sus desarrollos mineros (343-A), establecen la obligación de contar en los centros de trabajo con un sistema de gestión de seguridad y de salud, junto con el

responsable de su funcionamiento (343-B), señalan un catálogo de obligaciones para el patrón, (343-C), prevén los supuestos en que los trabajadores pueden negarse a prestar sus servicios, previa confirmación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (343-D), y determinan las multas a que serán acreedores los encargados de la operación y supervisión de los trabajos mineros cuando dolosa o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas (343-E).

Según el legislador, con estos preceptos se pretende:

- Incluir un nuevo Capítulo para regular los trabajos realizados en las minas y evitar riesgos.
- Incorporar obligaciones específicas para los patrones, a fin de que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad.
- Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal necesario para evitar riesgos de trabajo y capacitarlos respecto de su utilización.
- Establecer un sistema que permita conocer los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como su ubicación.
- Prohibir contratar o permitir que se contrate, a menores de 18 años para realizar trabajos en las minas.
- Obligar a los titulares de las concesiones de los lotes mineros a cerciorarse que en los centros de trabajo el

patrón cumpla con sus obligaciones y, en caso de incumplimiento, considerarlos solidariamente responsables.

- Que los trabajadores puedan negarse a prestar sus servicios cuando no cuenten con la debida capacitación o adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos.
- Fortalecer la coordinación interinstitucional para vigilar e inspeccionar este tipo de centros de trabajo.
- Incluir sanciones y penas privativas de libertad a los patrones que, dolosamente o por culpa grave, omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normativa, cuando la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores.
- Mejorar las condiciones de seguridad a favor de los trabajadores mineros, sin que con ello se menoscabe el legítimo interés de los particulares para invertir en el desarrollo de la minería nacional.

Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean, minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, mismas que, para los efectos de esta Ley, son consideradas centros de trabajo.

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

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

I. Facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer;

II. Contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo;

III. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;

IV. Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento;

V. Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí;

VI. Establecer un sistema de supervisión y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad;

VII. Implementar un registro y sistema que permita conocer con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta;

VIII. Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y

IX. No contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.

Los operadores de las concesiones que amparen los lotes mineros, en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Los operadores de las concesiones mineras serán subsidiariamente responsables, en caso de que ocurra un suceso en donde uno o más trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total, o la muerte, derivada de dicho suceso.

Artículo 343-D. Los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene confirme que:

I. No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.

II. El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.

III. Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo.

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

Enterada la Inspección del Trabajo, por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene

con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

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

Artículo 343-E. A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosamente o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes:

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

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

c) Artículos transitorios

El sindicato que promovió el juicio de amparo impugnó, en lo general, los artículos transitorios del Decreto de la multitudinaria reforma a la Ley Federal del Trabajo, y en lo particular, al primero

que fija la entrada en vigor del decreto, sin que esto trascendiera en la resolución.

2. FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINA

Aguilar García, Ernesto, *Derecho Laboral Reformado. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo*, DOF 30 de noviembre de 2012, México, Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política, S.C., 2013.

López Lozano, Eduardo, "Las consecuencias fiscales a las reformas a la Ley Federal del Trabajo", *Práctica Fiscal Laboral y Legal-Empresarial*, México, año XXII, núm. 674, enero-2013.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La Reforma Laboral y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*, México, STPS, 2014.

NORMATIVA

Ley Federal del Trabajo.

OTRAS

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, y visible en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?IdOrd=410&TPub=1>.

Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de junio de 2015.

Exposición de Motivos de 4 de septiembre de 2012, presentada en la Cámara de Diputados como Cámara de Origen, consultada el 27 de septiembre de 2016, en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?IdOrd=410&IdRef=33&IdProc=1>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Legislación Laboral y de Seguridad Social y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, SCJN, 2016.