



2012

LA REFORMA LABORAL

ERNESTO VELARDE DANACHE
ABOGADO

LA REFORMA LABORAL

- PARA MUCHOS MEXICANOS LA REFORMA LABORAL NO SIGNIFICA ÚNICAMENTE LA ESPERANZA DE CAMBIO O DE MEJORA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE MILES DE TRABAJADORES EN NUESTRO PAÍS.
- LA REFORMA LABORAL REPRESENTA UN ALIVIO PARA AQUELLAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DEL 5% (CIFRAS OFICIALES) DE NIVEL DE DESEMPLEO EN MEXICO.
- Y QUE DÍA A DÍA BUSCAN COLOCARSE EN UN PUESTO DE TRABAJO DE CALIDAD.
- MUCHOS CREERÁN QUE LA REFORMA LABORAL ÚNICAMENTE VA A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES,
- PERMÍTANME DECIRLES QUE ESTO NO ES ASÍ.

ES IMPORTANTE ACLARAR QUE LA NECESIDAD DE MODIFICAR LA LEY LABORAL NO HA SIDO ÚNICAMENTE EN NUESTRO PAÍS MAS BIEN ESTARÍAMOS IMITANDO A :

A) CHILE QUE HACE 10 AÑOS ESTUVO EN LA MISMA SITUACIÓN QUE NOSOTROS,

B) ESPAÑA QUE EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS LLEVAN 2 MODIFICACIONES A SU LEY LABORAL,

C) ITALIA HACE ALGUNOS MESES APROBÓ LA POLÉMICA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO DE MARIO MONTI



- 
- **AHORA BIEN MIS AMIGOS**
 - **PARA CONOCER Y ENTENDER LOS ALCANCES DE LA REFORMA LABORAL QUE RECIENTEMENTE HA CAUSADO CONTROVERSIA**
 - **SU SERVIDOR DE MANERA BREVE Y SOMERA LES PRESENTARE LOS ORÍGENES DE NUESTRA ACTUAL**
 - **Y TAN RESPETABLE LEY FEDERAL DEL TRABAJO,**
 - **EL PORQUE SE MERECE UNA REFORMA O COMO DIRÍAN UNA MANITA DE GATO**
 - **PARA BIEN DE LOS TRABAJADORES Y DEL PATRÓN.**

Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917 – LA CUAL NOS RIGE ACTUALMENTE**
- **LOS ARTÍCULOS 3º, 27, Y 123, ESTOS ARTÍCULOS SON GARANTÍAS INDIVIDUALES Y SOCIALES.**
- **HACE 80 AÑOS - 18 DE AGOSTO DE 1931 CUANDO FUE EXPEDIDA NUESTRA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,**
- **SIENDO REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.**



NUESTRA LEY A LA FECHA HA SIDO MODIFICADA EN DOS OCASIONES

1- EL 1 DE MAYO DE 1970 FUE DEROGADA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

2- POSTERIORMENTE EL 1 DE MAYO DE 1980 FUE MODIFICADA EN LO QUE SE REFIERE A LA PARTE PROCESAL, MISMA QUE ESTÁ VIGENTE HASTA NUESTROS DÍAS.

- NOS QUEDA CLARO QUE HAN PASADO YA 42 AÑOS DE LA CREACIÓN DE LA ACTUAL LEY FEDERAL DE TRABAJO**

- 
- **LA REALIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA DE NUESTRO PAÍS ES MUY DISTINTA EN LA ACTUALIDAD A LA QUE SE VIVÍAN EN AQUELLOS TIEMPOS**
 - **EN 1970 NO CONTÁBAMOS CON EL TRATADO DEL TLC**
 - **NO NOS PREOCUPABA TANTO EL SALIR A BUSCAR INVERSIÓN EXTRANJERA PARA NUESTRO PAÍS.**
 - **EL INTERNET NO EXISTÍA Y MUCHO MENOS LAS COMPUTADORAS, CELULARES O EL TAN FAMOSO IPAD.**

- 
- **EL CAMBIO NO ES MALO AL CONTRARIO SIEMPRE ES NECESARIO.**
 - **UN PAÍS COMPETITIVO SE DISTINGUE POR ACEPTAR CAMBIOS**
 - **ES AQUÍ CUANDO APLAUDO EL ESFUERZO DE NUESTRO HASTA HOY PRESIDENTE FELIPE CALDERÓN HINOJOSA**
 - **QUIEN HASTA LOS ÚLTIMOS DÍAS DE SU GOBIERNO HA MOSTRADO INTERÉS EN QUE LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL NO QUEDE EN EL AIRE.**

- 
- **LA REALIDAD ES QUE LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL POR MUCHOS AÑOS HA QUEDADO EN EL OLVIDO**
 - **NINGUNO DE NUESTROS ANTERIORES PRESIDENTES QUISIERON VER LA NECESIDAD DE CAMBIOS**
 - **MUCHO MENOS TOMAR RIESGOS**
 - **A NUESTRO PRESIDENTE DEBEMOS DE RECONOCER QUE HA SIDO MUY PERSISTENTE EN EL TEMA.**

- 
- **COMO MUESTRA DE ESTO,**
 - **EL PASADO 30 DE AGOSTO DEL AÑO EN CURSO PRESENTO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN UNA INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY LABORAL**
 - **CON CARÁCTER DE PREFERENTE.**
 - **ANALIZADA EN UN PRINCIPIO POR LA COMISIÓN DEL TRABAJO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS,**

- 
- **ESTA COMISIÓN ESTUVO ENCABEZADA POR EL PRIÍSTA**
 - **CARLOS ACEVES, REPRESENTANTE DEL SECTOR OBRERO**
 - **SINDICALISTAS COMO EL PETROLERO RICARDO ALDANA,**
 - **MARCO ANTONIO BARBA, ENTRE OTROS**

- **FINALMENTE, EL SÁBADO 29 DE SEPTIEMBRE**
- **LA CÁMARA DE DIPUTADOS DESPUÉS DE 14 HORAS DE DEBATE APROBÓ ANTES DE LAS 04:00 DE LA MAÑANA LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL**
- **LA VOTACIÓN QUEDÓ EN 351 A FAVOR, 128 EN CONTRA Y 10 ABSTENCIONES**
- **EL TEMA QUE MÁS POLÉMICA DESPERTÓ FUE EL DE LA TRANSPARENCIA Y DEMOCRACIA SINDICAL**

ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL - ARTICULOS MAS IMPORTANTES

- LOS 17 TEMAS RELACIONADOS CON REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON:
 1. CONCEPTO DE “TRABAJO DECENTE”
 2. REGULACIÓN DEL “*OUTSOURCING*”
 3. LOS CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO POR UNO, TRES Y HASTA SEIS MESES
 4. EL TRABAJO POR HORAS



5. LOS DESPIDOS Y EL PAGO DE SALARIOS
VENCIDOS

6. LA PRODUCTIVIDAD, MULTIHABILIDADES Y
DERECHOS ESCALAFONARIOS

7. TRABAJADORES A COMISIÓN

8. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

9. PROTECCIÓN A MADRES TRABAJADORAS



10. TRABAJO ESPECIAL EN MINAS

11. EMPLEADOS DOMÉSTICOS

12. DEMOCRACIA Y TRANSPARENCIA SINDICAL

13. EMPRESAS Y RAMAS DE JURISDICCIÓN FEDERAL

14. RIESGOS DE TRABAJO

15. DERECHO DE HUELGA

16. MODIFICACIONES SINDICALES

17. REGISTRO DE SINDICATOS

POSTURA DICTAMEN DE REFORMA LABORAL

- **PRD / PT / MOVIMIENTO CIUDADANO EN CONTRA**
- **SINDICATOS – MIENTRAS NO AFECTEN SUS INTERESES ACEPTARAN REFORMA**
- **A FAVOR :**
 - **PARTIDO VERDE**
 - **PRI**
 - **PAN**





**ANÁLISIS ARTÍCULOS
RELEVANTES REFORMA
LABORAL
OCTUBRE 2012**



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, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.



El trabajo 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.



Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

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.



Artículo 3 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.

Artículo 15 (LFT Actual) .- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el



Artículo 15-A.- El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, otra persona física o moral, que la cual fija las tareas a realizar y supervisa 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 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 e 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 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

II. Si la relación de trabajo es para obra 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 lugares donde deba de presentarse el trabajo

V al IX. ..

Artículo 28. En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, **contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley**, se observará lo siguiente:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán **además de las** estipulaciones **del artículo 25 de esta Ley**, las siguientes:

a) **Indicar que** los gastos de repatriación quedan a **cargo del empresario contratante;**

b) **Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador**, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;

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



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

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

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que **éste cumple con las disposiciones** a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará. **En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;**



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

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

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los 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. 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 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 (LFT Actual): vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.



Artículo 39-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 período 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 el trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado y se garantizara 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 efectos 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.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo



Artículo 42 (LFT Actual). Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón . . .

I. a VI. ...

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.



Artículo 43. La suspensión **a que se refiere el artículo 42** surtirá efectos:

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. **Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo**

V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

Artículo 47 (LFT Actual). Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, **o en contra de clientes y proveedores del patrón**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales **o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o** lugar de trabajo;



XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. ...

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que deiera claramente la conducta o conductas que motivan la recisión 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 de manera personal.



La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de recisión.

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.



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

II. Incurrir el patrón, sus **familiares o cualquiera de sus representantes**, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, **hostigamiento y/o acoso sexual**, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y



Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de **origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de trabajo, responsabilidades familiares o estado civil**, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.



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.



Artículo 83(LFT Actual) 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



Artículo 101 (LFT Actual) 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.



Artículo 103 (LFT Actual) .- Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes



Artículo 103 Bis. El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:

I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado, y

II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.

Artículo 110.(LFT Actual) Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo. .

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, ~~esposa, hijos, ascendientes y nietos~~ decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;



VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el **Instituto** a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.



Artículo 121(LFT Actual). El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, **la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;**



IV (LFT Actual) . Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará dar cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.



Artículo 127 (LFT Actual). El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades . . .

IV. Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;



Artículo 132 (LFT Actual) Son obligaciones de los patrones . . .

XVI. Instalar **y operar** las fábricas, talleres, oficinas, **locales** y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, **de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;**

Artículo 132

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

Artículo 132

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos **y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**, así como el **texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa**; asimismo, se **deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos**;

Artículo 132

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.

XX. a XXIII. ...



XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV. a XXV. ...

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, **al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores**. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;



XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

XXVIII. ...



Artículo 133. Queda prohibido a los patrones **o a sus representantes:**

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de **origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;**

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, **impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;**



XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.



Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores .

II. Observar las **disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal**

Artículo 135 (LFT Actual) Queda prohibido a los trabajadores

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.



CAPÍTULO X JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN

Artículo 591.- 600. Se derogan.

CAPÍTULO XI JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

Artículo 601 – 603 . Se derogan.



Artículo 604. Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en **el ámbito de su competencia**, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.



Artículo 605 Bis. El secretario general de acuerdos actuará como secretario del Pleno. Es el encargado de formular el orden del día que determine el Presidente y de levantar el acta de la sesión, que será aprobada antes de su terminación.

El secretario general de acuerdos auxiliará al Presidente en las funciones que le competen.



Los secretarios generales de la Junta, de acuerdo a sus atribuciones, son los encargados de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que se llevan a cabo en las Juntas Especiales y en las áreas a su cargo, cuidando que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables, así como de la evaluación del desempeño de los servidores públicos a los que se refiere la fracción I del artículo 614 de la presente ley.



Los secretarios generales, vigilarán la tramitación de los procedimientos de su competencia a través de los Auxiliares y Secretarios Auxiliares que les sean adscritos, quienes, bajo su responsabilidad, deberán dictar en debido tiempo y forma, los acuerdos que procedan para asegurar la continuidad del procedimiento.

En el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se establecerán las competencias y responsabilidades respectivas.



**TEMAS QUE EN ESTOS MOMENTOS ESTÁN
SUSCITANDO CONTROVERSA (OPOSICIÓN POR
PARTE DE SENADORES DE IZQUIERDA Y SINDICATOS)**

- **TRANSPARENCIA Y DEMOCRACIA SINDICAL**
- **RENDICIÓN DE CUENTAS SINDICALES**
- **SIN EMBARGO MIS QUERIDOS AMIGOS DE
ULTIMO MOMENTO LAS COSAS CAMBIAN**

- **COMO ERA DE ESPERARSE,**
- **LOPEZ OBRADOR NO DEJA DE SER PROTAGONISTA AL MANIFESTAR ESTAR EN CONTRA DE REFORMA LABORAL**
- **LOS SINDICATOS ESTÁN EN CONTRA DE LA REFORMA LABORAL**
- **COPARMEX EXIGE SU APROBACIÓN**
- **INDEX MUY SUTILMENTE SE HA MANTENIDO AL MARGEN EN TEMAS DE CARÁCTER SINDICAL**

- **AYER A LAS 9:13 PM EL SENADO** APROBÓ MODIFICAR EL ARTÍCULO 371 DEL DICTAMEN DE LA REFORMA LABORAL PARA QUE LA ELECCIÓN DE LAS DIRIGENCIAS DE LOS SINDICATOS SE REALICE MEDIANTE VOTO LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.
- ADEMÁS SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS INTERNOS PARA RESOLVER CONTROVERSIAS ENTRE LOS AGREMIADOS POR LA GESTIÓN DE LAS CUOTAS SINDICALES, QUE INCLUIRÁN SANCIONES POR FIJAR.

- 
- **LA REFORMA FUE APROBADA ESTA MADRUGADA AUNQUE CON RESERVAS**
 - **SE ENVIO A LA CAMARA DE ORIGEN PARA EL ANALISIS DE LA RESERVAS**
 - **TENGAMOS CLARO QUE LA REFORMA LABORAL DE SER APROBADA POR LA CÁMARA DE SENADORES NO SURTIRÁ EFECTOS DE MANERA INMEDIATA**

- 
- **POSTERIORMENTE SE REMITIRÁ AL EJECUTIVO, QUIEN SI NO TUVIERE OBSERVACIONES QUE HACER, LO PUBLICARA INMEDIATAMENTE.**
 - **SIGUIENDO SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN PARA QUE DICHA LEY SURTA EFECTO DEBERA DE TRANSCURRIR TRES DÍAS DESPUÉS DE SU PUBLICACIÓN . (ART 3º CODIGO CIVIL FEDERAL)**