

Cuadro I. Reformas a la LFT: nuevos contenidos en cada tema

<i>Tema</i>	<i>Aspectos específicos</i>
Principios generales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo digno o decente. • Igualdad sustantiva o de hecho entre hombres y mujeres. • Hostigamiento y acoso sexual. • Derecho a la no discriminación. • Derecho a la formación profesional.
Nuevas condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Se introduce la flexibilidad interna: polivalencia y polifuncionalidad del trabajador. • Salario: pago por hora, descuentos, pago electrónico t reparto de utilidades. • Descansos por maternidad, adopción y paternidad. • Límite al descanso por maternidad y reducción de una hora a la jornada de trabajo. • Derecho de preferencia: fin del escalafón ciego e inclusión de habilidades y competencias. • Declaración de contingencia sanitaria.
Maternidad y paternidad	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán negociar la manera de disfrutar la licencia pre y posnatal, así como los descansos de lactancia, luego del parto. • Se incluye el descanso en caso de que el menor haya nacido con discapacidad (ocho semanas). • Se incorpora una nueva licencia por paternidad y también en caso de adopción (cinco días).

Trabajadores en el extranjero	<ul style="list-style-type: none"> • Se verificará que el contrato sea por escrito, que los gastos de repatriación sean a cargo del patrón, que se garantice vivienda decorosa, que tengan atención médica. • Que los trabajadores cuenten con la información necesaria para acceder a la asesoría consular de ser necesario. • La empresa contratante tendrá que exhibir fianza si no cuenta con domicilio en el país. • Si la contratación es derivada de acuerdos con gobiernos extranjeros, se procurará garantizar la protección del trabajador, con la intervención de las autoridades laborales. • Si la contratación es por medio de empresas privadas, éstas deberán estar autorizadas y verificarán las condiciones de trabajo.
Subcontratación	<ul style="list-style-type: none"> • No podrá abarcar la totalidad de las actividades de una empresa y deberá justificarse por su carácter especializado. • El contrato entre empresas deberá ser por escrito. • La empresa contratante deberá verificar al inicio que la contratista cuenta con los elementos para cumplir con las obligaciones laborales. • La empresa contratante deberá, en todo momento, verificar que la contratista cumple con las normas sobre higiene y seguridad. Esto se podrá hacer por medio de una unidad de verificación. • Queda ambiguo el tema del tipo de responsabilidad entre empresas.
Trabajo de menores	<ul style="list-style-type: none"> • Se incluye una amplia lista de “labores insalubres o peligrosas” en que no deben de trabajar los menores, y las que en general afecten su salud y desarrollo.
Trabajadores del campo	<ul style="list-style-type: none"> • Se amplió el tipo de explotaciones (agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas) en las que pueden prestar sus servicios a un patrón. • Se especificó que su relación de trabajo puede ser permanente, eventual o estacional.

Trabajo doméstico	<ul style="list-style-type: none"> • Se precisa un descanso nocturno mínimo de nueve horas consecutivas. • Un descanso mínimo de tres horas entre labores de mañana y tarde. • Un descanso semanal de día y medio, de preferencia sábado y domingo.
Trabajo en minas	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicable a minas de carbón. • La empresa debe tener un amplio sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. • El patrón está obligado a: mantener condiciones higiénicas, informar a los trabajadores sobre riesgos y las medidas de protección y prevención, sistemas de ventilación, etcétera. • Los trabajadores podrán negarse a trabajar si la comisión mixta correspondiente confirma que hay riesgos para ellos.
Teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Se equipara al trabajo a domicilio, el cual cuenta ya con ciertas normas de control a cargo de las autoridades laborales: hay un registro público de trabajo a domicilio, las condiciones de trabajo deben ser por escrito, etcétera.
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • En empresas con más de 50 trabajadores se crean comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad, las que propondrán medidas para aumentar la productividad y vigilarán que los acuerdos en el tema se cumplan. • Se incorpora a la Ley un concepto de productividad. • Se podrán formular programas de productividad por actividad, rama o servicios. • Se crea el Comité Nacional de Productividad, luego llamado Comisión, como órgano consultivo del Ejecutivo federal, con amplias facultades para impulsar la productividad a nivel nacional.
Riesgos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Se quita de la Ley la tabla de enfermedades, y en su lugar se crea un sistema de actualización de la misma a cargo de la STPS y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Disolución de la relación de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Nueva causa de despido: faltas contra clientes o proveedores. • Ambigüedad en cuanto a la base de cálculo de la indemnización constitucional. • Se limitan los salarios caídos a un año y en caso de continuar el juicio se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de quince meses, capitalizable al momento del pago. • En caso de muerte del trabajador ya no se computarán los salarios caídos. • Los abogados que promuevan acciones “notoriamente improcedentes” serán multados (100 a 1,000 veces el salario mínimo).
Derechos colectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ligeros y contradictorios cambios en materia de democracia, rendición de cuentas y acceso a la información.
Juntas de Conciliación y Arbitraje	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea un servicio profesional de carrera. • Se aumenta y precisan los requisitos para el personal jurídico de las juntas (presidentes, secretarios, actuarios, etcétera): ser abogado, tener experiencia en la materia, buena reputación. • Se crea el servicio público de conciliación y la figura de funcionarios conciliadores.
Aspectos procesales	<ul style="list-style-type: none"> • Los asesores de las partes deberán acreditar ser abogados. • Se admiten como pruebas tecnologías de la información (fax, correo electrónico, firma electrónica, etcétera) y se incorpora una sección especial en la ley sobre el tema. • En los juicios ordinarios, la primera audiencia tendrá dos etapas: una de conciliación y otra de demanda y excepciones.
Procedimientos de seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevo procedimiento especial y expedito para reclamo de derechos al IMSS, Infonavit, Afores.
Procuradurías de la Defensa del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Los procuradores deberán ser abogados con cédula para ejercer. • Podrán citar a las partes para procurar arreglos conciliatorios.

Servicio Nacional del Empleo	<ul style="list-style-type: none">• Diseñar mecanismos de seguimiento en materia de colocación de trabajadores.• Promover políticas y programas sobre capacitación.• Vincular la demanda del sector productivo con la formación laboral y profesional.• Diseñar programas específicos de empleo para jóvenes.• Coordinar el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.
Sanciones	<ul style="list-style-type: none">• Se elevan las multas por incumplimiento de las normas laborales. Ejemplo: por incumplir normas sobre reparto de utilidades de 15 a 315, pasa a 250 y hasta 5,000 veces el salario mínimo.• En la imposición de sanciones se tomará en cuenta: la gravedad de la infracción, los daños que produjo, la intencionalidad y la capacidad económica del infractor.