

PRIMERA PARTE

REFORMAS AL ESTATUS INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR

I. PRINCIPIOS GENERALES

Varias nociones aparecen en la nueva legislación laboral: 1) el trabajo digno o decente; 2) la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón, y 3) el hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, se incluyen: a) precisiones sobre la no discriminación, y b) el derecho a la formación profesional. Generando un nuevo alcance en materia de principios generales que el juzgador deberá tener en cuenta.

1. *Trabajo digno o decente*

La primera gran incorporación —por su alcance—, ha sido la inclusión de la noción de trabajo decente o digno. Particularmente, el artículo 2o. reformado establece que las normas de trabajo, además de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, también tienen como finalidad propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

El artículo en comento retoma la noción de trabajo decente establecida por la Declaración de Derechos Fundamentales de Trabajo y su seguimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998. Asimilando la noción de trabajo decente a la de trabajo digno. Última denominación más congruente y

entendible de la manera en que se concibe el trabajo decente en México y América Latina.

En la LFT reformada, el trabajo digno o decente se entiende como aquel que 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 social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Además de incluir el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, como la libertad de asociación, la autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

2. Igualdad sustantiva o de hecho entre hombres y mujeres

También, el artículo 2o. contiene la noción de *igualdad sustantiva o de hecho* de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, la cual supone el acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres; se consigue así, eliminar 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.

3. Hostigamiento y acoso sexual

Se agregaron a la legislación laboral dos nuevas nociones: el hostigamiento y el acoso sexual: por la primera, se entiende 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 por la segunda, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un

ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

4. Derecho a la no discriminación

Destacan también dos precisiones que se hacen en el artículo 3o., respecto a la no discriminación y el derecho a la formación profesional. En materia de no discriminación se apunta que 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. Excluyendo como actividades discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exijan una labor determinada.

5. Derecho a la formación profesional

En materia de formación profesional, se instituye que 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. Como se ve, lo que se busca es establecer a la formación profesional como un derecho y, por otro lado, como un fin para generar beneficios a los trabajadores y a los empleadores.

6. ¿Cuál es el alcance de los nuevos principios?

La noción de trabajo decente contemplada en nuestra ley, como ya se anotó, es muy importante por el alcance que puede tener, al igual que las precisiones sobre igualdad sustantiva, no

discriminación y el derecho a la formación profesional. Nos explicamos, en primer lugar, incluye los principios fundamentales que se desprenden de la declaración de la OIT de 1998: libertad sindical y libre contratación; no discriminación; prohibición del trabajo forzoso y de las peores formas de explotación infantil. En segundo lugar, porque incluye tres principios adicionales no contemplados por la declaración de 1998: acceso a la seguridad social, derecho a la formación profesional (capacitación continua) y derecho a la seguridad e higiene en el trabajo. Sin duda, el juzgador en sus resoluciones tendrá que valorar el alcance fijado a la noción de trabajo decente por nuestra nueva legislación laboral. Si un trabajo no reúne los siete elementos establecidos por el artículo 2o. de la Ley reformada, no podrá considerarse trabajo decente. Por ejemplo, si bien es cierto que no se incorpora la libre negociación colectiva, ésta existe como uno de los principios fundamentales del trabajo decente, que en consecuencia el juzgador deberá de tomar en cuenta en el momento de sus resoluciones.

En relación con las nociones de hostigamiento y acoso sexual, si bien las dos son importantes pareciera que se deja de lado la noción de acoso laboral, la cual se puede entender como: los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas, entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.¹⁶

¹⁶ “Acuerdo General de Administración III/2012”, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el

II. NUEVOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

En el campo de derechos y obligaciones, aparecen nuevas figuras tanto para los empleadores como para los trabajadores.

1. *Nuevas obligaciones y prohibiciones para los empleadores*

El artículo 132 también fue objeto de modificaciones y de adiciones para incluir nuevas obligaciones de los empleadores o precisiones en las mismas. Dentro de las establecidas, destacan:

- a) Se precisa la obligación de instalar y operar los lugares en donde se ejecuten 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.
- b) Los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores deben contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
- c) 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.
- d) Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.
- e) Difundir entre los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.
- f) 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 auto-

cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- ridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.
- g) Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente.
 - h) Afiliar su 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 es gratuita para el patrón.
 - i) 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.

Entre las nuevas prohibiciones que contempla la legislación reformada se encuentran (artículo 133):

- a) 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 (fracción I).
- b) 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 (fracción V).
- c) Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo (fracción XII).
- d) Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo (fracción XIII).
- e) Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo (fracción XIV).
- f) Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cam-

bio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores (fracción XV).

2. *Nuevas obligaciones y prohibiciones para los trabajadores*

En materia de obligaciones de los trabajadores, el artículo 134 fue objeto de reformas, además de las ya establecidas en la legislación: 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. Como se aprecia, se actualiza la legislación para que se respete la normatividad en materia de salud y medio ambiente de trabajo.

En materia de prohibiciones para los trabajadores se incluyen una nueva fracción en el artículo 135: acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo (fracción XI).

III. ACCESO AL EMPLEO Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

El ingreso al empleo en nuestro país se daba sin contratos a prueba o de formación inicial. Particularmente el contrato a prueba desapareció de la Ley de 1970 por el abuso que se solía dar de dicha figura. La reforma de 2012 abre la puerta tanto a nuevas relaciones de trabajo como a nuevos contratos, reintroduce el contrato a prueba e introduce el contrato de formación inicial, con una serie de candados a fin de evitar el abuso de los mismos. Habría que señalar que en la vía de los hechos ya existía el contrato a prueba y de formación inicial, junto con otros que la legislación no cubre, particularmente las ayudantías y la figura de becario. Asimismo, la Ley introdujo dos nuevas modalidades contractuales: la relación de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas y el trabajo en régimen de subcontratación. Nuevas

modalidades que requieren cierto grado de formalismo para que no se presten a la simulación jurídica.

1. *Nuevas relaciones de trabajo y formas de contratación*

A partir de la nueva regulación, el artículo 35 señala que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso este último puede estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. Asimismo, mantiene el principio de que a falta de estipulación expresa del tipo de relación de trabajo, ésta se entenderá por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo será escrito donde consten las condiciones de trabajo; además del nombre, nacionalidad, edad, sexo, el estado civil y domicilio del trabajador y del empleador, se le agrega la Clave Única de Registro de Población (CURP) de cada uno de ellos. También se debe establecer si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado o si está sujeta a un periodo de prueba.

2. *Contrato a prueba*

La legislación establece que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, puede establecerse un periodo a prueba, el cual no puede exceder de 30 días. La finalidad es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo encomendado.

El periodo de prueba puede extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para puestos directivos, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Si al término del periodo de prueba el trabajador no acredita los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar sus labores, a juicio del patrón, de la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como por la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Concluido el contrato a prueba y subsistiendo la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado. Se entiende que concluido el contrato a prueba y no habiendo observaciones del empleador sobre el trabajo realizado, el contrato se convierte inmediatamente en un contrato por tiempo indeterminado.

Características del contrato a prueba:

1. Duración de 30 días o de hasta 180 días. Su continuidad lo convierte en un contrato por tiempo indeterminado.
2. El trabajador tiene garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social.
3. Se debe hacer por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales. De no hacerse así, se entiende que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.
4. Es improrrogable.
5. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no puede 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.
6. El empleador y la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento (CMCA) determinarán la continuidad del contrato.

3. *Contrato de capacitación inicial*

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 conocimientos o habilidades necesarios para una actividad para la que vaya a ser contratado.¹⁷

La relación de trabajo para capacitación inicial tiene una duración máxima de tres o hasta seis meses, 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.

Al término de la vigencia establecida, si el trabajador no acredita su competencia, a juicio del patrón, y de la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como por la naturaleza de la categoría o puesto, se puede dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Sin embargo, concluido el periodo de capacitación inicial y subsistiendo la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado.

Características del contrato de trabajo de capacitación inicial:

1. Duración de 30 días o de hasta 180 días. Su continuidad lo convierte en un contrato por tiempo indeterminado.
2. El trabajador tiene garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social.
3. Se debe hacer por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales. De no hacerse así, se entiende que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.
4. Es improrrogable.

¹⁷ Artículo 39-B.

5. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no puede 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.
6. El empleador y la opinión de la CMCA determinarán la continuidad del contrato.

4. Relación de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, 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.

Por su parte, el artículo 42 referente a la suspensión de los efectos de la relación de trabajo introdujo una nueva fracción para señalar que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón la conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Teniendo efectos la suspensión, según lo establecido en la nueva fracción V del artículo 43, desde la fecha de conclusión de la temporada hasta el inicio de la siguiente.

5. *Subcontratación (outsourcing)*

A. *Noción*

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.¹⁸

B. *Condiciones*

El trabajo en régimen de subcontratación debe cumplir las siguientes condiciones:

- a) No puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Debe justificarse por su carácter especializado.
- c) No puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- d) El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, debe constar por escrito.

De no cumplirse las anteriores condiciones, el contratante es considerado como patrón para todos los efectos establecidos en la LFT y las obligaciones en materia de seguridad social.

C. *Responsabilidad de la empresa contratante*

La empresa contratante debe cerciorarse, al momento de celebrar un contrato, que la contratista cuente con la documentación

¹⁸ Artículo 15-A.

y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

D. Obligaciones de la empresa contratante y las unidades de verificación

La empresa contratante debe cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

La empresa contratante puede cumplir su obligación a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada por la Ley.

E. Prohibición de la subcontratación

La Ley no permite la subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista, con el fin de disminuir derechos laborales (artículo 15-D). Quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, se le impondrá una multa de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general (artículo 1004-C).

6. Nuevas modalidades de contratación y simulación jurídica

Las nuevas modalidades contractuales deben quedar perfectamente establecidas en los contratos de trabajo, de otra manera se estaría atentando contra la seguridad jurídica de las partes: trabajador y empleador. Además, en el caso del contrato a prueba y del contrato de formación inicial, destaca la formalidad de que se realice por escrito, tal y como lo establece la LFT reformada, para los nuevos contratos de trabajo debe ser así con el fin de que no se presten a la simulación jurídica.

Recuérdese que la simulación implica presentar de manera engañosa una cosa o situación, como si en verdad existiera en cuanto tal, cuando en realidad no es así. La simulación implica en consecuencia hacer aparecer o aparentar lo que no existe, u ocultar lo que en realidad existe. El engaño es el fin de la simulación.

Por otro lado, establecer las condiciones de trabajo por escrito en el caso de trabajo a prueba y de formación inicial, resulta fundamental ya que se debe evitar todo intento de utilizarlos como un mecanismo de disfrazar el trabajo precario.

IV. NUEVAS MODALIDADES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Ley reformada establece que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso pueden ser inferiores a las fijadas en la propia LFT. Deben 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 nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la propia Ley (artículo 56).

1. *Flexibilidad interna*

La LFT reformada incluye de manera clara la noción de flexibilidad interna, es decir la disposición del trabajador a los requerimientos de organización del empleador. El artículo 56 bis establece que en materia de condiciones de trabajo, los trabajadores pueden desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal. Pudiendo recibir por las mismas la compensación salarial correspondiente.

La LFT entiende por 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. Lo cual implica que un trabajador puede hacer otro tipo de tareas, pero siempre y cuando estén relacionadas con las pactadas en su relación jurídica individual o colectiva o las que normalmente realice el trabajador.

2. Salario: pago por hora, descuentos, pago electrónico y reparto de utilidades

En materia salarial se especificó el trabajo por unidad de tiempo, agregándosele un segundo párrafo al artículo 83 y pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero. El párrafo agregado señala que, cuando se trate de trabajo por unidad de tiempo, se debe establecer con claridad dicha naturaleza. Si bien el trabajador y el patrón pueden convenir el monto del salario, éste siempre debe ser remunerador.

A. Pago por hora

El párrafo en comento también señala que el patrón y el empleador pueden convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, sin exceder la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social. Asimismo, se instituye que cuando se establezca el pago por hora, el ingreso que perciban los trabajadores en ningún caso puede ser inferior al que corresponda a una jornada diaria.

El segundo párrafo del artículo 83 resulta muy interesante, ya que no importa el tiempo que labore un trabajador (una hora u ocho) siempre se debe pagar un salario mínimo. Al ganar un salario mínimo, sin duda debe cotizar a la seguridad social con dicho emolumento.

Lo que se buscaba era la modulación del tiempo de trabajo, lo cual implicaba crear un banco de horas para que el empleador pudiera disponer de jornadas de 12 o cuatro horas, dentro del

tiempo permitido por el banco de horas y, en tal sentido, no pagar horas extras; pero no se consiguió.

B. *Descuentos al salario*

La fracción IV del artículo 97 y el artículo 103 bis fueron reformados para establecer con claridad el cambio que sufrió el Fonacot, por el Infonacot y la posibilidad de descontar de los salarios mínimos el pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por dicho Instituto. Créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Descuentos que deben contar con la libre aceptación de los trabajadores, los cuales además no pueden exceder del 10% del salario.

Por su parte, el Infonacot establece las bases para:

- a) Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado; y
- b) Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.

Igualmente se reforma el artículo 110, fracciones V y VII. En el primer caso, se habla genéricamente de los descuentos a los trabajadores para el pago de las pensiones alimenticias en favor de los acreedores de alimentación. La redacción anterior hablaba concretamente de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. Además, se establece la obligación del empleador de informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo. Dicha obligación se tiene que cumplir dentro de los cinco días hábiles, siguientes a la fecha de terminación de la relación laboral. En el segundo caso, la fracción VII comprende el cambio de nombre del Fondo para el Consumo de Trabajado-

res, por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

C. Pago por medios electrónicos

Al artículo 101 se le agregó un segundo párrafo para regularizar la práctica harto extendida de pagar a través de medios electrónicos. De suerte que previo consentimiento del trabajador, el pago del salario puede efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Ciertamente es que se requiere el consentimiento del trabajador, sin embargo, normalmente el trabajador se ajusta a la manera en que el empleador le paga su salario. Se establece con claridad que los gastos o costos que originen por el pago a través de medios electrónicos, serán cubiertos por el patrón.

D. Reparto de utilidades

Se reformó la fracción II del artículo 121 relativo al derecho de los trabajadores para formular objeciones a las declaraciones que presente el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), para que ésta responda por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo con los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación (CFF), a las objeciones presentadas por el sindicato titular del contrato colectivo o por la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Asimismo, se agregó un segundo párrafo a la fracción IV del artículo en comento para que un empleador pueda suspender el reparto adicional de utilidades ordenado por la SHCP, si el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión del reparto adicional. Obligación que con la antigua redacción el empleador tenía que cumplir sin importar que hubiera impugnado la resolución de la SHCP.

3. *Descanso por maternidad y paternidad*

Se reformó el artículo 170, fracciones II y IV, para permitirle a una trabajadora, previa autorización médica y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza de la actividad desempeñada, transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

Se agrega también el derecho a un descanso de hasta ocho semanas posteriores al parto en caso de que los hijos hayan nacido con un tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Si la autorización que se presenta es de un médico particular, la autorización debe contener el nombre y el número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Una novedad en la LFT reformada es la inclusión de un descanso por paternidad. Ahora el artículo 132 contempla en la nueva fracción XXVII bis, que los empleadores tienen la obligación de otorgar un 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.

Se agrega una fracción II bis para conceder a las madres trabajadores un descanso de seis semanas con goce de sueldo, en caso de adopción de un infante, posteriores al día en que lo reciban.

4. *Límite al descanso por maternidad y reducción de una hora a la jornada de trabajo*

Antiguamente la fracción IV del artículo 170 establecía que en el periodo de lactancia las madres trabajadoras tenían dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa. La fracción sufrió dos cambios; por un lado, se limita

el periodo de lactancia hasta por un término de seis meses y, por otro, se establece la posibilidad, previo acuerdo con el empleador, de reducir la jornada de trabajo en una hora cuando no sea posible alimentar a sus hijos en un lugar adecuado e higiénico de la empresa.

5. Derechos de preferencia: fin del escalafón ciego e inclusión de las habilidades y competencias

En materia de preferencia, antigüedad y ascenso, el artículo 154 introduce nuevos elementos, ya no sólo se va 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 sean. Ahora se tomará en cuenta a quienes 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. Como se observa, las habilidades y competencias, a partir de la reforma, van a tomar un lugar primordial.

Lo anterior se reafirma con la modificación introducida al artículo 159, en donde desaparece la preferencia escalafonaria para considerar tanto en las vacantes definitivas como en las provisionales de más de 30 días y puestos de nueva creación, no sólo a los trabajadores de la categoría inmediata superior, sino también a los trabajadores con mayor capacitación, mayor antigüedad, que demuestren mayor aptitud, que acrediten mayor productividad y sean aptos para el puesto en cuestión.

6. Declaración de contingencia sanitaria

Tomando en consideración los acontecimientos suscitados en nuestro país en 2009 por la influenza AH1N1, que ocasionó el cierre necesario de empresas, se reformó el artículo 168, que ha-

bía sido derogado, se establece que en caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no puede utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia, además de que no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Por su parte, el artículo 175 igualmente establece que en caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no puede utilizarse el trabajo de menores de 16 años. Los menores no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Asimismo, en caso de que las autoridades sanitarias competentes determinen la suspensión de labores debido a una declaratoria de contingencia sanitaria, la STPS debe ordenar las medidas que sean necesarias para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que correspondan y del ejercicio de las facultades de otras autoridades (artículo 512-D ter). Como veremos en la segunda parte de este trabajo, existen repercusiones en materia de relaciones colectivas.

V. TRABAJOS Y TRABAJADORES ESPECIALES

1. *Trabajo de menores*

La LFT establece actualmente en su artículo 22 que está prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Al anterior artículo se le agregó el 22 bis para que cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera de un círculo familiar, ordene de inmediato el cese de sus labores. Haciéndose el empleador acreedor a una pena de pri-

sión de uno a cuatro años y a una multa de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general (artículo 995 bis de esta Ley).

Además, en caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón debe resarcirle la diferencia.

El mismo artículo 22 bis define lo que entiende por círculo familiar: los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales hasta el segundo grado.

A. Vigilancia del trabajo de menores

El antiguo artículo 173 de la LFT establecía que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, quedaba sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. El nuevo artículo 173 hace una referencia genérica al trabajo de menores y a las autoridades de trabajo federales y locales, como las encargadas de vigilar y establecer protecciones especiales para los menores.

Asimismo, se establece que la STPS en coordinación con las autoridades del trabajo de las entidades federativas, deben desarrollar programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

B. Actividades prohibidas para los menores

Por su parte, el artículo 175 reformuló y amplió la prohibición de utilizar el trabajo de los menores. Además de que ya no hace diferencia entre los menores de 16 años y los menores de 18 años:

En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;

En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;

En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y

En labores peligrosas o insalubres 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.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

C. Actividades de menores que no son trabajadores pero “reciben” salario

La LFT cuenta con un artículo 175 bis, según el cual no se considera 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 14 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. Siempre y cuando se encuentren sujetas a las siguientes reglas:

- a) La relación establecida con el solicitante debe constar por escrito y contener 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 pueden 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 deben ser menores a las que por concepto de salario reciba un mayor de 14 y menor de 16 años.

Extrañamente la reforma introduce un artículo 175 bis que permite ciertas actividades para los menores de edad que no considera como trabajo, pero que paradójicamente establece que las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario reciba un mayor de 14 y menor de 16 años. Resulta raro, por decir lo menos, que no sean trabajos pero que sí se reciba un salario.

D. Labores peligrosas para menores

El artículo 176 fue reformulado para enumerar las labores peligrosas o insalubres señaladas en el artículo 175 reformado, ya sea que se trate de menores de 14 a 16 años o menores de 18 años, independientemente de lo que dispongan otros ordenamientos:

A. Tratándose de menores de 14 a 16 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 periodos 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 18 años de edad, aquellos que impliquen:

I. Trabajos nocturnos industriales.

II. Exposición a:

1. Fauna peligrosa o flora nociva.

2. 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.

2. Trabajo doméstico

El trabajo doméstico desafortunadamente no fue objeto de una reforma mayor. Ahora la LFT ya no habla genéricamente del derecho a reposos suficientes. La nueva redacción del artículo 333 establece que los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deben 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. Lo que resulta en una jornada “ordinaria” de 12 horas al día.

Por su parte, el artículo 336, que antes se refería a la fijación de los salarios mínimos, ahora establece el derecho de los trabajadores domésticos a contar con un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Además, se establece la posibilidad que mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador se puedan acumular los medios días en periodos de dos semanas, sin dejar de disfrutar un día completo de descanso en cada semana.

Finalmente el artículo 337 cambia la palabra local por habitación, para establecer la obligación del empleador de proporcionar habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud del trabajador.

3. Trabajadores en el extranjero

Atendiendo al trabajo que realizan mexicanos en el extranjero, que suelen ser contratados en México, y cuyo contrato de trabajo se rija conforme al derecho nacional, se reformó el artículo 28 para señalar con claridad dicho presupuesto. El artículo en comentario reafirma el respeto de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 25 de la LFT. Se agrega un artículo 28-A que se referente a los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para realizar un empleo en el exterior, a través de mecanismos acordados por el gobierno mexicano con un gobierno extranjero. El artículo establece que además de lo señalado en el acuerdo respectivo, se deben salvaguardar los derechos de los trabajadores, conforme a las siguientes bases:

I. Las condiciones generales de trabajo deben ser 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 entiende que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establece una relación laboral entre un trabajador y un patrón determinado;

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

IV. El reclutamiento y la selección corresponde a la STPS, a través del SNE, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y

V. Se deben establecer 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.

Asimismo, se agrega un artículo 28-B relativo a los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo en el exterior, que sean colocados por entidades privadas. Cuando se trate de dicho supuesto, las agencias privadas deben:

- I. Estar debidamente autorizadas y registradas;
- II. Cerciorarse de:

1. La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación. Dichas condiciones deben ser dignas y no ser discriminatorias, y
2. 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. 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 (AC) de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo debe vigilar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de las empresas privadas de colocación.

La regulación destinada a las agencias privadas de colocación, se debe al hecho de que trabajadores mexicanos contratados para laborar en el extranjero han padecido abusos respecto a sus condiciones de trabajo, seguridad social y vivienda. Se entiende, también, que si las condiciones de trabajo y de seguridad social son mayores que las establecidas en México, el trabajador mexicano que labore en el extranjero debe gozar de las mismas. Lo que se ve difícil es el papel de la Inspección del Trabajo, ya que no cuenta con los elementos materiales ni con las facultades en materia de extraterritorialidad para vigilar el cumplimiento de la normatividad.

4. *Trabajo en minas*

Dado los últimos trágicos acontecimientos ocurridos en las minas mexicanas, destacando el caso de Pasta de Conchos,¹⁹ se ha introducido un nuevo trabajo especial: el trabajo en las minas de carbón y 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 explotación y explotación de que se trate, 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-A).

La redacción del artículo es imprecisa porque pareciera que sólo se refiere al trabajo en minas de carbón y no a todo tipo de explotación minera, independientemente del mineral de que se trate. Es impreciso, porque se habla del trabajo de minas y “a

¹⁹ Accidente acontecido el 19 de febrero de 2006 en San Juan Sabinas, región de Nueva Rosita, Coahuila, México, en el que 65 trabajadores quedaron atrapados luego de una explosión.

todos sus desarrollos mineros”. Se pudiera entender que se habla de desarrollos mineros de carbón. Sin embargo, la anterior interpretación limitativa pudiera hacerse extensiva si el legislador consideró a todo tipo de explotación mineral o si el juzgador busca aplicar la norma más favorable a los trabajadores mineros, sin importar el tipo de explotación mineral.

Se impone además la obligación de toda empresa de contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón (artículo 343-B). Además, el patrón está obligado a (artículo 343-C):

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 deben 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 deben 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.

Además, los operadores de las concesiones que amparen los lotes mineros deben cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones, ya que dichos operadores son 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.

Se establece el derecho de los trabajadores a negarse a trabajar, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (CMSH) confirme que (artículo 343-D):

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.

Al respecto, consideramos que la confirmación de la CMSH puede retrasarse, lo que pondría en peligro la vida de los trabajadores o ser presionados para que regresen a trabajar al no haber confirmación de la CMSH.

Cuando los trabajadores tengan conocimiento de una situación de riesgo inminente, deben retirarse del lugar de trabajo en riesgo. Informando del conocimiento al patrón, a cualquier integrante de CMSH o a la Inspección del Trabajo.

La Inspección del Trabajo enterada, por cualquier medio o forma, de que existe un riesgo inminente, debe constatar su exis-

tencia 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 pueden consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina o en la restricción de acceso de los trabajadores a la mina hasta que se adopten las medidas de seguridad necesarias.

Si un empleador niegue el acceso de la autoridad laboral, ésta puede solicitar el auxilio de la fuerza pública, federal, estatal o municipal, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo debe notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros.

Los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosa o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido identificados en forma previa y por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes (artículo 343-E):

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.

5. Teletrabajo, sinónimo de trabajo a domicilio

Al artículo 311 referente al trabajo a domicilio (el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni direc-

ción inmediata de quien proporciona el trabajo), se le introdujo un nuevo párrafo para considerar trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

6. *Trabajadores del campo*

En el caso de los trabajadores del campo, además de ampliar 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 (artículo 279). Particularmente en el caso del trabajador del campo eventual, se asienta en un nuevo artículo que es aquel que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado (artículo 279 bis). Igualmente se define lo que se entiende por un trabajador estacional del campo o jornalero, como aquella persona física que es contratada 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. Se especifica también que un trabajador estacional del campo o jornalero puede ser contratado por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso pueden ser superiores a 27 semanas por cada patrón (artículo 279 ter).

Además, se indica que pueden considerarse trabajadores estacionales del campo, quienes laboran en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de procesamiento de productos naturales, como empaque, rempaque, exposición, venta o de

transformación, a través de un proceso que modifique el estado natural de los productos del campo.

Quizás una de las modificaciones más importantes tiene que ver con el tiempo requerido para que un trabajador estacional o eventual del campo se considere permanente. La antigua redacción del artículo 280 establecía que los trabajadores que tuvieran una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un empleador, tenían a su favor la presunción de ser trabajadores de planta. Ahora la nueva redacción establece que un trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a 27 semanas (prácticamente siete meses) para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente.

Por otro lado, se establece que el patrón debe llevar un registro de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año, y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando le sea requerido.

Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón debe 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 debe entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados.

Entre las nuevas obligaciones para los patrones en relación con los trabajadores del campo, se establecen las siguientes (artículo 283):

- a) Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo.
- b) Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos, material de curación y los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste.

- c) Proporcionar gratuitamente al trabajador, incluyendo los trabajadores estacionales, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el 75% de su salario hasta por 90 días.
- d) Otorgar también a los trabajadores estacionales un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno.
- e) Proporcionar en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón puede emplear sus propios medios o pagar el servicio para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado.
- f) Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.
- g) Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.
- h) Permitir la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado a tal fin, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo (artículo 284).

Por su parte, el Estado se obliga a garantizar el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros. A su vez, la Secretaría de Educación Pública debe reconocer los estudios que en un mismo ciclo escolar realicen los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros, tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo.

En materia de salarios, no surtirán efectos legales la estipulación que establezca un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los trabajadores del campo (artículo 5o., fracción VII).

Sin duda, se trata de una serie de nuevos derechos que si bien son nobles, no van a ser efectivos si la Inspección del Trabajo no vigila su exacto cumplimiento y si el Estado desatiende su obligación constitucional de educación.

VI. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Todo el capítulo II bis del título IV, relativo a los derechos y a las obligaciones de los trabajadores y de los empleadores, fue reformado para precisar algunas cuestiones en materia de capacitación e introducir el tema de la productividad.

1. *Capacitación y formación*

El tema de la capacitación y el adiestramiento ha tenido un espacio y reconocimiento en los contratos colectivos. Es necesario recordar que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es una de las comisiones que generalmente se encuentra reconocida en los contratos y que ha sido objeto de una reglamentación bilateral. Dicho antecedente es importante, ya que en las reformas introducidas al anterior capítulo III bis “De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores” (adicionado a la LFT en 1978) se denomina ahora “De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores”; esta nueva denominación del capítulo conlleva un cambio, también en diferentes conceptos, hasta antes de la reforma, no tratados por la Ley.

En materia de capacitación, destaca la supresión de la palabra “adiestramiento” y su remplazo por la de “formación”, que dicho sea de paso sólo es utilizada en el título del capítulo IV. Asimismo, se introdujeron algunas nociones como la de “habilidades y competencias laborales”, que ya desde hace algunos años se vienen utilizando en el lenguaje nacional e internacional. Aun cuando ya lo hemos señalado, aquí lo reiteramos: no son cambios semánticos los que hacen más o menos adecuada la instrumenta-

lización de programas. Además, no existe gran diferencia entre capacitación y adiestramiento y formación profesional.²⁰

Asimismo, se estableció en el artículo 153-H, la obligación de presentar los planes y programas de capacitación y adiestramiento (se usa nuevamente esta noción a pesar de que el capítulo en comento utiliza la palabra formación) cada dos años y no cada cuatro años, como lo establecía la legislación anterior.

No deja de resaltarse que se ha eliminado de la LFT la obligación del empleador, establecida en el antiguo artículo 153-B, de cubrir las cuotas derivadas de la adhesión a un centro de formación.

El nuevo artículo 153-B establece que la capacitación tiene por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Además, se entiende por capacitación el apoyo que les proporcionen los empleadores a sus trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

Desapareció el contenido del artículo 153-G, el cual establecía que durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Se estableció (artículo 153-E) que 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. Contenido diferente al establecido en el antiguo artículo 153-I, que no señalaba un número mínimo de trabajadores para constituir una Comisión.

²⁰ Sánchez-Castañeda, Alfredo, “La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 5, julio-diciembre de 2007, pp. 191-228.

Entre las nuevas funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, en materia de capacitación se encuentran:

- a) Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los comités estatales de productividad, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios.
- b) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.
- c) Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Se suprimió también el contenido del artículo 153-O, que señalaba la obligación de las empresas en donde no existiera un contrato colectivo de trabajo, de someter a la aprobación de la STPS, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hubieran decidido implantar. Igualmente, se suprimió su obligación de informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetaría el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Como se observa, se eliminó la obligación que tenían las empresas de capacitar y adiestrar a pesar de no contar con contrato colectivo, lo cual puede implicar un paso hacia atrás en materia de formación profesional.

Por su parte, el artículo 153-F establece la obligación de las autoridades laborales de cuidar que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones. Obligación que se convertirá sólo en buenos deseos si la autoridad no cumple cabalmente su función.

Se derogó también, el contenido del artículo 153-R, el cual establecía que dentro de los 60 días hábiles siguientes a la pre-

sentación de tales planes y programas ante la STPS, aprobaría o dispondría modificaciones que estimara pertinentes a los planes y programas de capacitación; en el entendido de que los planes y programas que no hubieren sido objetados por la autoridad laboral dentro de los 60 días señalados se consideraran como aprobados.

Finalmente se establece en el artículo 153-V que la constancia de *competencias* o de habilidades laborales, es un documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Sin embargo, no se entiende por qué se suprimió el párrafo tercero de dicho artículo que señalaba que las constancias surtirían efectos plenos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento. Qué caso tiene contar con una constancia de competencias, si ésta no va tener valor dentro de la propia empresa que la ha emitido.

2. Productividad

Como se indica más arriba, el cambio más importante del capítulo II bis del título IV relativo a los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los empleadores, fue la incorporación del tema de productividad. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se convierten ahora en Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. El tema de la productividad se presenta ahora con un contenido jurídico, el cual aparece como uno de los objetivos de la capacitación y el adiestramiento. Asimismo, se establece la obligación de integrar comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad, como instancias bilaterales y paritarias, encargadas de diversas tareas en el tema, entre las que están las de proponer los cambios necesarios que permitan incrementar la productividad, vigilar los acuerdos sobre productividad, atender objeciones de los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de aquélla.

A. Noción de productividad

El artículo 153-I, es particularmente importante porque incluye una definición de lo que se entiende por productividad:

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.

El mismo artículo en comento señala que en el establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.

La LFT ofrece ahora un concepto de productividad que pone el acento en los elementos que la determinan (factores humanos, materiales y financieros), así como en los fines de la misma (desarrollo a diferentes niveles en que se encuentre la empresa, además de incrementar los ingresos de los trabajadores por medio de la distribución de los beneficios que la misma productividad genere).

El elemento distributivo es uno de los conceptos de mayor trascendencia, ya que abre la posibilidad que se acuerden bilateralmente mecanismos que permitan aumentar los ingresos de los trabajadores por concepto de mejoras y aumento de la productividad.

Si bien es cierto la experiencia mexicana en materia de productividad con este enfoque es más bien desconocido, salvo en áreas y empresas determinadas, en las cuales ya se ha avanzado en el tema desde hace años, en la gran mayoría de las empresas

se desconoce pero abre un espacio de oportunidades, no sólo para la negociación colectiva, sino también para la mejoría de los derechos y, en este caso, de los ingresos de los trabajadores en el país.

B. Productividad en las micro y pequeñas empresas (50 trabajadores)

Como se anotó más arriba, en las empresas que tengan más de 50 trabajadores deben constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y los patrones. En el caso de las micro y pequeñas empresas, que la Ley las entiende como aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la STPS y la Secretaría de Economía están obligadas a incentivar su productividad, mediante la dotación de los programas adecuados, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, señala la Ley, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas, se convocará en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y a los sindicatos que laboran en dichas empresas (artículo 153-E).

Sin duda la idea es loable, pero si hay un sector tan heterogéneo y variable, es el integrado por las micro y pequeñas empresas, por lo que se antoja difícil establecer programas de productividad.

C. Programas de productividad

En cualquier caso, el artículo 153-J establece que para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se deben elaborar programas que tendrán 10 objetivos:

I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad.

II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo.

III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad.

IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad.

V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia.

VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.

VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas.

VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de seguridad e higiene.

IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores.

X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Los programas pueden formularse para varias empresas, por actividad o servicio, para una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, por región o a nivel nacional.

D. ¿Comité Nacional de Productividad o Comisión Nacional de Productividad?

La LFT crea un Comité Nacional de Productividad (CNP), que seguramente por confusión en la redacción, posteriormente denomina Comisión Nacional de Productividad. Será un organismo convocado por la STPS y la Secretaría de Economía. En el mismo participarán patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones

académicas. Se trata de un órgano consultivo y auxiliar del gobierno federal y de lo que la LFT denomina planta productiva (artículo 153-K).

El Comité (o Comisión) Nacional de Productividad tendrá las siguientes facultades:

I. Realizar un diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa en función de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual.

II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios.

III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad en función de las mejores prácticas y en correspondencia con el nivel de desarrollo de las empresas.

IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad.

V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general, el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad.

VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate.

VII. Proponer a la STPS la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada.

VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

IX. Elaborar e implementar programas para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas.

X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo.

XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad.

XII. Las demás que se establezcan en la LFT y otras disposiciones normativas.

El titular del Poder Ejecutivo federal debe fijar las bases para determinar la forma de designación de los miembros del CNP, así como las relativas a su organización y funcionamiento. Dicha integración debe respetar los principios de representatividad e inclusión. Además, se procurará que las decisiones dentro del CNP se tomen por consenso.

La CNP podrá contar con subcomisiones sectoriales por ramas de actividad, estatales o regionales (artículo 153-N). También se deben crear comisiones estatales de productividad en las entidades federativas, con las mismas misiones, funciones y principios que el CNP (artículo 153-Q).

VII. DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

1. *Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador*

El artículo 47 reformado introduce nuevas causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador.

1. Que el trabajador incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
2. Que el trabajador cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona dentro del establecimiento o lugar de trabajo.
3. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda de un periodo de dos meses.

2. *Aviso de despido*

La antigua redacción del artículo 47 establecía que el aviso de despido debía 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, debía hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación respectiva.

La nueva redacción dispone que el deber del patrón que despida a un trabajador es señalar por escrito y con claridad la conducta o conductas que motivan la rescisión, así como la fecha o fechas en que se cometieron. Asimismo, debe entregar el aviso 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. Al igual que la

antigua Ley, establece la obligación del patrón de entregarle a la Junta de Conciliación competente, el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad le notifique en forma personal.

Al respecto, se pudiera entender que mientras el trabajador no reciba la notificación personal de la Junta, no se puede considerar que haya sido despedido. Lo anterior se puede reafirmar con el párrafo agregado al artículo 47, el cual establece que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comienzan a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. Además, se agrega que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, implica la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

3. Acciones del trabajador: salarios vencidos e intereses

El artículo 48 conserva las dos acciones que puede ejercer un trabajador en caso de despido injustificado: reinstalación o indemnización de tres meses de salario. En el caso de se opte por la indemnización, se especifica que el importe de tres meses de salario debe corresponder a la fecha en el que se realice el último pago.

Asimismo, se establece que si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tiene derecho, además de la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses. De igual manera, la nueva redacción limita los salarios caídos a un año y en caso de continuar el juicio, se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de 15 meses, capitalizable al momento del pago.

Limitación que se aplica también en aquellos casos en que el patrón quedé eximido de reinstalar a un trabajador, mediante el pago de una indemnización (artículo 50).

4. Penalizaciones a todos, excepto a las juntas, por dilación de justicia

Además, en la LFT reformada establece que en caso de muerte del trabajador, dejan de computarse los salarios vencidos, como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento. Nueva redacción que sin duda afecta a los beneficiarios y pareciera ya no darle importancia al motivo del despido.

Se establece también que los abogados 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 1,000 veces el salario mínimo general.

Se señala también que si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por 90 días sin pago de salario, y en caso de reincidencia la destitución del cargo. Además, en este caso se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos en contra de la administración de justicia.

La nueva redacción penaliza a los trabajadores al limitar los salarios vencidos, penaliza a los abogados que litigan de mala fe y penaliza a los funcionarios que dilaten de manera irregular los juicios, pero no penaliza el retardo de las juntas en la resolución de los conflictos, los cuales pueden durar hasta 15 años. Situación que hoy en día constituye uno de los grandes problemas de las juntas: el rezago.

5. Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador

La Ley reformada incluye dos nuevas causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador (artículo 51):

1. 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.
2. Que el patrón exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

VIII. RIESGOS DE TRABAJO

1. *Responsabilidades y obligaciones*

En materia de riesgos de trabajo se agrega un artículo 475 bis relativo a la responsabilidad del empleador en materia de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a la LFT, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas.

Se consagra la obligación para los trabajadores de observar las medidas preventivas de seguridad e higiene, que establecen los reglamentos y las normas oficiales, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Un cambio fundamental fue que de la LFT desaparece la tabla de enfermedades. Al desaparecer la tabla de enfermedades de trabajo, se establece que la STPS previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará (artículo 513) y revisará cuando sea pertinente (artículo 514) las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el *Diario Oficial de la Federación*. La STPS debe realizar las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el presidente la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas (artículo 515).

Destaca también el cambio de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo por Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dejando de lado la noción de higiene e incorporado el vocablo salud. Dicha Comisión tendrá como objetivos:

1. Coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo (artículo 512-A).
2. Mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la interrupción de las funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos.

Como se aprecia, además de introducirse el concepto de salud, también se agrega el tema de medio ambiente en el trabajo. Además, a la participación de la STPS, se incorporan las secretarías de Salud, de Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como sus similares a nivel estatal para constituir en cada entidad una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCESST).

2. Incremento de la indemnización en caso de muerte del trabajador

La indemnización que debe pagar el empleador en caso de muerte del trabajador, ahora se establece que dicha indemnización corresponda a los beneficiarios del trabajador, y debe ser

la cantidad equivalente al importe de 5,000 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal. El monto que preveía el artículo 502 en su antigua redacción, era de 730 días de salario.