

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma el artículo 420 Quáter del Código Penal Federal, a cargo del diputado Luis Enrique Martínez Ventura, del Grupo Parlamentario del PT
- 4** Que reforma y adiciona los artículos 153 C y 153 K de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Luis Enrique Martínez Ventura, del Grupo Parlamentario del PT

Anexo II-5

Miércoles 21 de febrero

Iniciativas

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 420 QUÁTER DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, A CARGO DEL DIPUTADO LUIS ENRIQUE MARTÍNEZ VENTURA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT

El que suscribe, Luis Enrique Martínez Ventura, diputado de la LXV Legislatura de la honorable Cámara de Diputados, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, y 78, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esta honorable soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se modifica el artículo 420 Quáter del Código Penal Federal, en materia de delitos contra la gestión ambiental por parte de servidores públicos, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

La presente iniciativa legislativa surge en respuesta a la urgente necesidad de abordar el cambio climático y la escasez de agua en México, dos desafíos interrelacionados que amenazan gravemente la sostenibilidad ambiental, social y económica de nuestro país. Dentro de estos desafíos, la deforestación desempeña un papel fundamental, ya que contribuye significativamente a la pérdida de biodiversidad, la degradación del suelo, la disminución de los recursos hídricos y la emisión de gases de efecto invernadero.

Estos fenómenos muestran que el cambio climático es una realidad innegable en la actualidad que afecta a todo el mundo, pero los impactos de estas variaciones climáticas impactan con mayor severidad a México, puesto que es un país altamente vulnerable a eventos climáticos extremos como huracanes, sequías e inundaciones. Estos fenómenos climáticos han generado consecuencias devastadoras para la seguridad alimentaria, la salud pública y la infraestructura del país, además de generar desplazamiento de comunidades enteras y conflictos socioambientales.

En este mismo tenor, la escasez de agua es otro desafío crítico que enfrenta México y el mundo, especialmen-

te en un contexto de aumento de la demanda debido al crecimiento demográfico, la urbanización y la expansión de la actividad agrícola e industrial. Dentro de este fenómeno también la deforestación juega un papel central, puesto que, cuando los ecosistemas forestales son dañados se reduce su capacidad para retener agua, aumentando así la erosión del suelo, la sedimentación de los cuerpos de agua y la disminución de los ríos y arroyos, lo que agrava la escasez de agua tanto para el consumo humano como para los ecosistemas naturales.

Lamentable, y en muchos casos, esta deforestación se ha derivado de actos impunes que realizan algunos individuos y empresas, en su afán de obtener beneficios económicos a corto plazo, ignorando o violando las normativas ambientales establecidas. Esta situación se ve agravada cuando servidores públicos, encargados de velar por el cumplimiento de la ley, se involucran en actos de corrupción que facilitan o encubren estas prácticas delictivas contra el medio ambiente.

Una de las manifestaciones más preocupantes de esta corrupción es la alteración de documentación relacionada con el cumplimiento de las obligaciones ambientales. Es común encontrar casos en los que se asientan datos falsos en registros, bitácoras u otros documentos con el propósito de simular el cumplimiento de las normativas ambientales federales. Esta manipulación de la información no solo minimiza la integridad del sistema de cumplimiento ambiental, sino que también pone en peligro los recursos naturales y la salud pública.

Por lo tanto, esta iniciativa legislativa propone endurecer las penas contra aquellos que, en su calidad de servidores públicos o en complicidad con ellos, participan en la alteración de documentación ambiental por motivos corruptos, con el objetivo de omitir información relevante sobre la deforestación de selvas, bosques y otros ecosistemas en México. La imposición de penas más severas, como la ampliación del rango de prisión de tres a ocho años y de multa de mil a cinco mil días, promoverá la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad en la gestión ambiental. Asimismo, esta iniciativa busca que estos delitos contra la gestión ambiental se persigan de oficio por parte de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente. Esto garantizará una respuesta efectiva y oportuna ante las violaciones a la normativa ambiental, sin depender exclusivamente de demandas presentadas por terceros.

Estas modificaciones a la ley contribuirán a fortalecer la protección de nuestros bosques y selvas, así como garantizar una gestión forestal sostenible que promueva la conservación de la biodiversidad y el uso responsable de los recursos naturales, de este modo México podrá enfrentar de manera efectiva los desafíos del cambio climático y la escasez de agua en beneficio de las generaciones presentes y futuras.

En conclusión, la modificación propuesta del artículo 420 Quáter tiene como objetivo reforzar el marco legal para combatir la corrupción en el ámbito ambiental y proteger así los recursos naturales y la salud pública. Es muy importante que el Estado asuma un papel activo en la promoción de una cultura de cumplimiento ambiental y en la persecución de aquellos que atenten contra ella.

La modificación propuesta en esta iniciativa se puede observar detalladamente en la siguiente tabla:

Tabla 1. Código Penal Federal

| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE MODIFICACIÓN |
|--|--|
| <p>CAPÍTULO CUARTO Delitos contra la gestión ambiental</p> <p>Artículo 420 Quáter.- Se impondrá pena de uno a cuatro años de prisión y de trescientos a tres mil días multa, a quien:</p> <p>I. Transporte o consienta, autorice u ordene que se transporte, cualquier residuo considerado como peligroso por sus características corrosivas, reactivas,</p> | <p>CAPÍTULO CUARTO Delitos contra la gestión ambiental</p> <p>Artículo 420 Quáter.- Se impondrá pena de tres a ocho años de prisión y de mil a cinco mil días multa, a quien:</p> <p>I. Transporte o consienta, autorice u ordene que se transporte, cualquier residuo considerado como peligroso por sus características corrosivas, reactivas,</p> |
| <p>explosivas, tóxicas, inflamables, biológico infecciosas o radioactivas, a un destino para el que no se tenga autorización para recibirlo, almacenarlo, desecharlo o abandonarlo;</p> <p>II. Asiente datos falsos en los registros, bitácoras o cualquier otro documento utilizado con el propósito de simular el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normatividad ambiental federal;</p> <p>III. Destruya, altere u oculte información, registros, reportes o cualquier otro documento que se requiera mantener o archivar de conformidad a la normatividad ambiental federal;</p> <p>IV. Prestando sus servicios como auditor técnico, especialista o perito o especialista en materia de impacto ambiental, forestal, en vida silvestre, pesca u otra materia ambiental, faltare a la verdad provocando que se cause un daño a los recursos naturales, a la flora, a la fauna, a los ecosistemas, a la calidad del agua o al ambiente, o</p> <p>V. No realice o cumpla las medidas técnicas, correctivas o de seguridad necesarias para evitar un daño o riesgo ambiental que la autoridad administrativa o judicial le ordene o imponga.</p> <p>Los delitos previstos en el presente Capítulo se perseguirán por querrela de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.</p> | <p>explosivas, tóxicas, inflamables, biológico infecciosas o radioactivas, a un destino para el que no se tenga autorización para recibirlo, almacenarlo, desecharlo o abandonarlo;</p> <p>II. Asiente datos falsos en los registros, bitácoras o cualquier otro documento utilizado con el propósito de simular el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normatividad ambiental federal;</p> <p>III. Destruya, altere u oculte información, registros, reportes o cualquier otro documento que se requiera mantener o archivar de conformidad a la normatividad ambiental federal;</p> <p>IV. Prestando sus servicios como auditor técnico, especialista o perito o especialista en materia de impacto ambiental, forestal, en vida silvestre, pesca u otra materia ambiental, faltare a la verdad provocando que se cause un daño a los recursos naturales, a la flora, a la fauna, a los ecosistemas, a la calidad del agua o al ambiente, o</p> <p>V. No realice o cumpla las medidas técnicas, correctivas o de seguridad necesarias para evitar un daño o riesgo ambiental que la autoridad administrativa o judicial le ordene o imponga.</p> <p>Los delitos previstos en el presente Capítulo se perseguirán por querrela de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.</p> |

Por lo expuesto, pongo a consideración de esta soberanía el siguiente:

Decreto por el que se modifica el artículo 420 Quáter del Código Penal Federal, en materia de delitos contra la gestión ambiental por parte de servidores públicos

Artículo Primero. se modifica el artículo 420 Quáter del Código Penal Federal, para quedar como sigue:

Capítulo Cuarto
Delitos contra la gestión ambiental

Artículo 420 Quáter. Se impondrá pena de tres a ocho años de prisión y de mil a cinco mil días multa, a quien:

I. Transporte o consienta, autorice u ordene que se transporte, cualquier residuo considerado como peligroso por sus características corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas, inflamables, biológico infecciosas o radioactivas, a un destino para el que no se tenga autorización para recibirlo, almacenarlo, desecharlo o abandonarlo;

II. Asiente datos falsos en los registros, bitácoras o cualquier otro documento utilizado con el propósito de simular el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normatividad ambiental federal;

III. Destruya, altere u oculte información, registros, reportes o cualquier otro documento que se requiera mantener o archivar de conformidad a la normatividad ambiental federal;

IV. Prestando sus servicios como auditor técnico, especialista o perito o especialista en materia de impacto ambiental, forestal, en vida silvestre, pesca u otra materia ambiental, faltare a la verdad provocando que se cause un daño a los recursos naturales, a la flora, a la fauna, a los ecosistemas, a la calidad del agua o al ambiente, o

V. No realice o cumpla las medidas técnicas, correctivas o de seguridad necesarias para evitar un daño o riesgo ambiental que la autoridad administrativa o judicial le ordene o imponga.

Los delitos previstos en el presente Capítulo se perseguirán por querrela de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro,
el 21 de febrero de 2024.

Diputado Luis Enrique Martínez Ventura (rúbrica)

QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 153 C Y 153 K DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO LUIS ENRIQUE MARTÍNEZ VENTURA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT

El que suscribe, Luis Enrique Martínez Ventura, diputado de la LXV Legislatura de la honorable Cámara de Diputados, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, y 78, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esta H. soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción al artículo 153-C y se modifica la fracción IV del artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo, en materia de proporcionar a los trabajadores información y capacitación sobre el uso y aplicación de nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

La introducción de la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes en el entorno laboral está transformando rápidamente la forma en que se llevan a cabo las actividades empresariales en todo el mundo. A pesar de que estas tecnologías pueden ofrecer numerosos beneficios, como aumentar la eficiencia y mejorar la calidad del trabajo, también pueden generar diversos desafíos significativos para los trabajadores, especialmente en términos de actualización de habilidades y competencias.

Respecto a lo anterior, uno de los principales desafíos que enfrentan los trabajadores en la era de la inteligencia artificial es el riesgo de perder sus empleos debido a la automatización de tareas y procesos. Esta preocupación no solo afecta a los trabajadores directamente involucrados en ocupaciones que pueden ser reemplazadas por la inteligencia artificial, sino que también se extiende a aquellos cuyas funciones pueden verse afectadas por la transformación digital en sus respectivas industrias, especialmente aquellos trabajadores cuyos empleos son más susceptibles a la automatización, quienes podrían enfrentar mayores dificultades para encontrar nuevas oportunidades laborales, especialmente si carecen de las habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

En este contexto, la pérdida de empleo debido a la introducción de la inteligencia artificial no solo afectaría a los trabajadores individualmente, sino que tendría efectos adversos en sus familias y comunidades. Los trabajadores despedidos podrían enfrentar dificultades financieras significativas, lo que podría afectar su capacidad para satisfacer las necesidades básicas de sus familias, como la alimentación, la vivienda y la educación. Esto podría aumentar la incidencia de la pobreza y la desigualdad económica, especialmente entre aquellos trabajadores cuyas familias ya se encuentran en situaciones vulnerables. Esto ampliaría las posibilidades de que se generen tensiones sociales y con ello se aumente la brecha entre ricos y pobres, lo que a su vez podría afectar la estabilidad social y política del país.

Además de estos impactos negativos, la pérdida de empleo también puede tener consecuencias negativas en la salud mental y el bienestar emocional de los tra-

bajadores y sus familias. El estrés, la ansiedad y la incertidumbre asociados con la pérdida de empleo pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, así como las relaciones familiares y comunitarias.

Estas consecuencias afectarían negativamente al consumo interno del país y, por lo tanto, a la actividad económica en general. La reducción en la demanda de bienes y servicios podría llevar a un estancamiento económico e incluso a una recesión, lo que tendría impactos adversos en diversos sectores, desde el comercio hasta la industria manufacturera. En este mismo tenor, este desempleo originado por las nuevas tecnologías impactaría también al sistema de seguridad social y los programas de asistencia social del país. Puesto que, con un aumento en el desempleo, habría una mayor demanda de servicios de apoyo social, como el seguro de desempleo y la asistencia alimentaria. Esto pondría presión adicional sobre los recursos del gobierno, dificultando la capacidad del Estado para proporcionar un sistema de protección social adecuado para aquellos afectados por la pérdida de empleo.

En términos generales, la pérdida generalizada de empleos podría ralentizar el progreso económico y social del país, dificultando el logro de objetivos importantes como la reducción de la pobreza, el desarrollo humano sostenible y la mejora del nivel de vida de la población en su conjunto.

En este contexto, es crucial que se comience a legislar en esta materia de forma proactiva para prevenir el impacto de la inteligencia artificial que pudiera generar en el empleo y así se garantice que los trabajadores estén debidamente preparados para adaptarse a estos cambios tecnológicos. Por lo tanto, es urgente que se tomen medidas para proporcionar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para aprovechar las oportunidades que presenta la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes.

En este sentido las modificaciones propuestas en los artículos 153-C y 153-K de la Ley Federal del Trabajo tienen como objetivo abordar esta inquietud y fortalecer el marco legal existente en materia de capacitación laboral. Al incluir la capacitación en inteligencia artificial y nuevas tecnologías como parte de las obligaciones de los empleadores y del Comité Nacional de Productividad, se busca garantizar que los trabajado-

res reciban la formación necesaria para adaptarse a los cambios tecnológicos y mantenerse relevantes en el mercado laboral actual. Esto no solo beneficia a los trabajadores al mejorar sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional, sino que también contribuye a impulsar la productividad y la competitividad de las empresas mexicanas.

Además, al promover la capacitación en inteligencia artificial, se fomenta la innovación y la adopción tecnológica en las empresas, lo que puede generar nuevas oportunidades de crecimiento económico y creación de empleo. Asimismo, al garantizar que los trabajadores estén equipados con las habilidades necesarias para aprovechar las oportunidades que presenta la inteligencia artificial, se promueve un desarrollo económico más inclusivo y sostenible para México en el contexto de la economía digital global.

En resumen, estas modificaciones en la legislación laboral tienen como objetivo proteger los derechos e intereses de los trabajadores frente a los desafíos planteados por la inteligencia artificial. El Partido del Trabajo expresa su firme interés y preocupación por garantizar que los trabajadores cuenten con las herramientas y la capacitación necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos y mantener su empleo en un entorno laboral en constante evolución. Al mismo tiempo, se busca fomentar un entorno laboral más dinámico y competitivo que impulse el crecimiento económico y el bienestar social en el país, promoviendo así una sociedad más justa e inclusiva para todos los ciudadanos.

En la siguiente tabla se pueden apreciar los cambios propuestos a los artículos 153-C y 153-K de la Ley Federal del Trabajo.

Tabla 1. Ley Federal del Trabajo

| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE MODIFICACIÓN |
|--|---|
| <p>Artículo 153-C.- El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;</p> <p>II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el</p> | <p>Artículo 153-C.- El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;</p> <p>II. Proporcionar a los trabajadores información y capacitación sobre el uso y aplicación de nuevas tecnologías</p> |

| | |
|--|---|
| <p>desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;</p> <p>III. Incrementar la productividad; y</p> <p>IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> | <p>digitales, como la inteligencia artificial, que sean implementadas para mejorar la productividad en las empresas, con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en relación con estas herramientas.</p> <p>III. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;</p> <p>IV. Incrementar la productividad; y</p> <p>V. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.</p> <p>El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que enseguida se enumeran:</p> <p>I. Realizar el 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</p> | <p>Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.</p> <p>El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que enseguida se enumeran:</p> <p>I. Realizar el 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</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| <p>productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 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;</p> <p>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;</p> <p>IX. Elaborar e implementar los programas a que hace referencia el artículo anterior;</p> <p>X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;</p> | <p>productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad y la competencia laboral de los trabajadores. Estas recomendaciones deben considerar el manejo de nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 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;</p> <p>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad; y</p> <p>XII. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.</p> | <p>requisitos legales exigidos para tal efecto;</p> <p>IX. Elaborar e implementar los programas a que hace referencia el artículo anterior;</p> <p>X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;</p> <p>XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad; y</p> <p>Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.</p> |
|---|--|

Por lo expuesto, pongo a consideración de esta soberanía el siguiente:

Decreto por el que se adiciona una fracción al artículo 153-C y se modifica la fracción IV del artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo, en materia de proporcionar a los trabajadores información y capacitación sobre el uso y aplicación de nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial

Artículo Primero. se adiciona una fracción al artículo 153-c y se modifica la fracción IV del artículo 153-k de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 153-C.- El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;

II. Proporcionar a los trabajadores información y capacitación sobre el uso y aplicación de nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial, que sean implementadas para mejorar la productividad en las empresas, con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en relación con estas herramientas.

III. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.

El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que enseguida se enumeran:

I. Realizar el 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 **y la competencia laboral de los trabajadores. Estas recomendaciones deben considerar el manejo de nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial;**

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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social 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 los programas a que hace referencia el artículo anterior;

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; y

Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro,
el 21 de febrero de 2024.

Diputado Luis Enrique Martínez Ventura (rúbrica)

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Jorge Romero Herrera, presidente; Moisés Ignacio Mier Velasco, MORENA; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máñez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Francisco Javier Huacus Esquivel, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Marcela Guerra Castillo, presidenta; vicepresidentes, Karla Yuritz Almazán Burgos, MORENA; Joanna Alejandra Felipe Torres, PAN; Blanca María del Socorro Alcalá Ruiz, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Diana Estefanía Gutiérrez Valtierra, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Pedro Vázquez González, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; Olga Luz Espinosa Morales, PRD.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>