

CONTENIDO

Iniciativas

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la diputada Amancay González Franco, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Anexo II-6-1

Martes 29 de abril

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR LA DIPUTADA AMANCAY GONZÁLEZ FRANCO INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Quien suscribe, Diputada Federal, **Amancay González Franco**, perteneciente a la LXVI Legislatura de la Honorable Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en uso de las atribuciones plasmadas en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, correlacionado con los diversos artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta soberanía, iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con base en la siguiente:

Exposición de motivos

I. Planteamiento del problema

En México, hay algunos trabajos que implican alta carga física y riesgos laborales. Estos trabajos requieren habilidades especiales y están asociados con condiciones peligrosas que pueden poner en riesgo la seguridad de los trabajadores.

En nuestro país cada 75 segundos ocurre un accidente laboral en la industria de la construcción y cada 8 horas muere un albañil, pese a los riesgos, la mayoría carece de servicios médicos y seguros de vida y el 15.4 por ciento de la población que labora en la informalidad pertenece a ese sector.¹ La albañilería implica un trabajo físico intenso, como levantar materiales pesados y trabajar en alturas, lo que conlleva

¹Eeca, I. (2019, 22 agosto). Persisten riesgos laborales en la Industria de la Construcción; albañiles representan el 15.4% de los empleos informales. Eeca, I. Consultado el 28 de septiembre de 2024. <https://institutoeeca.com/persisten-riesgos-laborales-en-la-industria-de-la-construccion-albaniles-representan-el-15-4-de-los-empleos-informales/?cn-reloaded=1>

caídas, golpes, exposición a polvo, sustancias químicas y Lesiones musculoesqueléticas.

Durante el segundo trimestre de 2024, la informalidad laboral de Albañiles y otros trabajadores en la Edificación de construcciones alcanzó un 89.6%. La informalidad de esta ocupación fue superior a la informalidad a nivel país en 35.4 puntos porcentuales durante el segundo trimestre de 2024. La población ocupada de Albañiles y otros Trabajadores en la Edificación de Construcciones durante el segundo trimestre de 2024 fue superior en el tramo etario con 45 a 54 años concentrando 493k trabajadores de los cuales 8.96% corresponde a empleo formal (44.2k) y 91% a empleo informal (449k).²

Las y los barrenderos cumplen un papel crucial; se encargan de mantener limpias las calles y los espacios públicos. Así mismo su labor no está exenta de riesgos, por ejemplo, al manipular los desechos urbanos pueden encontrarse con sustancias tóxicas o peligrosas, así como con objetos afilados que podrían ocasionarles lesiones, En tanto, la carencia de mascarilla al manipular sustancias tóxicas, cuya inhalación podría ocasionarles a la larga problemas respiratorios u otras enfermedades, por lo que este oficio debería considerarse un trabajo peligroso.³ De esto destaca las malas condiciones laborales de los trabajadores, ya que carecen de uniformes y equipo de protección adecuados, ejemplos serían las múltiples ocasiones que no utilizan guantes para recoger vidrios que pueden herirlos o contaminarlos, también la exposición al clima que enfrentan, ya que trabajan aire libre, enfrentando calor, lluvia o frío y esto los hace vulnerables a Accidentes de tráfico, al estar cerca de vehículos.

Según la Secretaría de Economía, en el primer trimestre de 2024, en el país, había casi un millón de personas barrenderas y trabajadores de limpieza, exceptuando

² Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). (2024, septiembre 02). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Consultado el 28 de septiembre de 2024. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_09.pdf

³ Lugo M. (2024, Agosto 12). Todavía son precarias las condiciones laborales de las y los barrenderos. Consultado el 28 de septiembre de 2024. <https://www.gaceta.unam.mx/todavia-son-precarias-las-condiciones-laborales-de-las-y-los-barrenderos/>

aquellos de hoteles y restaurantes. En el mismo periodo se observó un salario promedio de \$5.52k MX. En el segundo trimestre de 2024, los hombres ocupados en Barrenderos y Trabajadores de Limpieza (excepto en hoteles y restaurantes) representaron el 38.4% de la población ocupada y las mujeres el 61.6%. Tanto la población ocupada de hombres como de mujeres fue mayor en el tramo etario 45 a 54 años (95.8k hombres y 192k mujeres). Así mismo Durante el segundo trimestre de 2024, la informalidad laboral de Barrenderos y Trabajadores de Limpieza (excepto en hoteles y restaurantes) alcanzó un 30.9%, lo que implicó un aumento de 1.41 puntos porcentuales respecto al primer trimestre de 2024 (29.4%).⁴ Por ende al indagar en el tema de la informalidad de esta profesión, observamos que muchos carecen de un salario fijo y viven de las propinas que la gente les proporciona al recoger la basura de las casas y de lo que obtienen de la venta de productos reciclables que separan en los camiones o carros recolectores de basura.

De acuerdo con la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en la nación se generan poco más de 42 millones de toneladas de residuos sólidos al año, equivalente a 175 veces el volumen de la Pirámide del Sol de Teotihuacán y 231 veces el estadio de fútbol más grande del país, con esto vemos que una persona produce casi un kilo de residuos sólidos al día.⁵ Con el contexto podemos observar el gran labor de las personas que desarrollan esta profesión ya que contribuyen a la salud pública al reducir el riesgo de enfermedades transmitidas por la basura y el mal manejo de los desechos. Así mismo su trabajo día con día beneficia al medio ambiente al evitar que distintos tipos de residuos lleguen a cuerpos de agua, contaminan suelos u otros ecosistemas.

⁴ Secretaría de Economía. (s/f). Barrenderos y trabajadores de limpieza (excepto en hoteles y restaurantes). Consultado el 28 de septiembre de 2024.
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/barrenderos-y-trabajadores-de-limpieza-excepto-en-hoteles-y-restaurantes>

⁵ Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2013). *Residuos sólidos urbanos*. Consultado el 28 de septiembre de 2024.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/39412/RESIDUOS_SOLIDOS_URBANOS-ENCARTE.pdf

Los trabajadores de limpieza en México enfrentan diversas condiciones laborales que varían según la región y el empleador. Y enfrentan bastantes dificultades a lo largo de su camino. Muchas veces reciben salarios por debajo del mínimo establecido, no cuentan con prestaciones adecuadas, las jornadas pueden ser largas, a menudo sin horarios claros, lo que dificulta el descanso adecuado, aunque la Ley Federal del Trabajo reconoce sus derechos, en la práctica muchos trabajadores no tienen acceso a seguridad social, vacaciones o su debido aguinaldo, también presentan condiciones precarias de trabajo y pueden estar expuestos a ambientes poco seguros, además de realizar tareas físicamente exigentes, por otro lado se enfrentan a riesgos, como el uso de productos químicos y la posibilidad de lesiones por movimientos repetitivos. Asimismo corren el riesgo de estar expuesto a productos químicos que puedan causar intoxicación. Sin dejar de lado que se enfrentan a estigmas sociales y, en algunos casos, situaciones de abuso o explotación, lo que complica su situación laboral.

En el segundo trimestre de 2024, las personas que trabajaron como empleados domésticos, de limpieza y planchadores fueron 3.78M siendo un 1.4% inferior al primer trimestre de 2024 (3.84M).⁶ En el mismo periodo se observó un salario promedio de \$4.7k MX, registrando una caída de 0.11%, respecto al primer trimestre de 2024 (\$4.71k MX). Así también los datos para el mismo periodo los hombres ocupados representaron el 23.6% de la población ocupada y las mujeres el 76.4%. La población ocupada de hombres fue mayor en el tramo de 15 a 24 años (178k), mientras que la población ocupada de mujeres fue mayor en el tramo etario de 45 a 54 años (806k).

En el segundo trimestre de 2024, la población ocupada fue mayor en Servicios de Empleo (26.5%), Salones y Clínicas de Belleza, Baños Públicos y Bolerías (9.44%) y Recolección de Residuos (9.35%). Ya entrando a los temas de la formalidad de la profesión, tenemos que, durante el segundo trimestre de 2024, la informalidad laboral

⁶ *Trabajadores Domésticos, de Limpieza, Planchadores y otros Trabajadores de Limpieza: Salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral. Data México.* (s/f). Data México. Consultado el 28 de septiembre de 2024. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-de-limpieza-planchadores-y-otros-trabajadores-de-limpieza>

de trabajadores domésticos, de limpieza, planchadores y otros trabajadores de Limpieza alcanzó un 71.9%, lo que implicó un aumento de 0.16 puntos porcentuales respecto al primer trimestre de 2024 (71.7%).

La informalidad laboral de esta ocupación fue superior a la informalidad a nivel país en 17.6 puntos porcentuales durante el segundo trimestre de 2024.⁷

Las personas que trabajan como *viene-viene* en centros comerciales son un sector del trabajo informal que carece de prestaciones, seguridad social y de un contrato escrito con el espacio en el que desempeñan sus funciones, así como el resto de quienes se dedican a actividades informales; sin embargo, también tienen que pagar cuotas para poder trabajar, lo que les convierte en uno de los grupos laborales más desprotegidos. Además, quienes trabajan como *viene-viene* tienen que barrer obligatoriamente en la mayoría de los casos el estacionamiento al inicio de su jornada laboral que se puede extender por más de 12 horas; algunas veces también tienen que hacer otras labores como acomodar los carritos de supermercado o ayudar a transportar la mercancía a los autos de las y los consumidores, en muchas ocasiones durante la lluvia o bajo el sol, sin horarios para comidas y muchas veces tomando ese trabajo por falta de otras oportunidades laborales, según refieren algunos testimonios, estas personas tienen que hacer frente a la incertidumbre de que su vínculo laboral no sea reconocido por los supermercados en los que desempeñan sus funciones.⁸

II. Internacional

Es útil observar cómo otros países han abordado esta problemática. En países europeos, como Alemania y Francia, los trabajadores que realizan esfuerzos físicos

⁷ Secretaría de Economía. (s/f). *Trabajadores domésticos de limpieza, planchadores y otros trabajadores de limpieza*. Consultado el 28 de septiembre de 2024.

<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-de-limpieza-planchadores-y-otros-trabajadores-de-limpieza?typeJob1=totalOption>

⁸ Ladobe. (2021). *Viene viene: trabajadores de centros comerciales pagan por trabajar sin prestaciones*. Consultado el 28 de septiembre de 2024. <https://www.ladobe.com.mx/2021/01/viene-vienes-de-centros-comerciales-pagan-por-trabajar-sin-prestaciones/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20quienes%20trabajan%20como%20viene,supermerca do%20o%20ayudar%20a%20transportar>

extremos están amparados por una serie de regulaciones que aseguran su bienestar. Estos países han implementado estrictas normas de seguridad y salud laboral que exigen a los trabajadores proporcionar equipo de protección personal (EPP) adecuado, limitar la cantidad de horas que un trabajador puede realizar tareas físicas intensas y ofrecer descansos obligatorios.⁹

Por ejemplo, en Alemania, la legislación laboral establece que los trabajadores que realizan labores físicas intensas deben tener descansos más largos y frecuentes que aquellos que realizan trabajos de oficina. También las protecciones laborales son estrictas, especialmente en lo que respecta a los trabajos físicamente exigentes, como los de la construcción y la limpieza de las calles. Las leyes laborales alemanas, resumidas en la Arbeitszeitgesetz (Ley de Horas de Trabajo), garantizan la protección de los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, los empleados están limitados a una jornada laboral estándar de 8 horas, que puede extenderse a 10 horas por períodos cortos, con un período de descanso obligatorio de 11 horas entre turnos. Los trabajadores tienen según el artículo 4 una pausa de al menos 30 minutos si la jornada tiene una duración superior a las seis horas y de 45 minutos si es superior a nueve horas. Estos descansos deben tomarse durante el día y no pueden usarse para salir del trabajo antes de tiempo.¹⁰

En otro país como Francia, se ha implementado regulaciones integrales de seguridad y salud en el trabajo (SST), que son supervisadas por el Ministerio de Trabajo y se basan en directivas de la Unión Europea. Estas regulaciones garantizan que los trabajadores en industrias físicamente exigentes, como la construcción, tengan acceso a protecciones contra materiales peligrosos, evaluaciones ergonómicas y campañas de seguridad en el lugar de trabajo. En particular, Francia enfatiza la

⁹ Francia. (s/f). Safety and Health at Work EU-OSHA. Consultado el 29 de septiembre de 2024. <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/national-focal-points/france>

¹⁰ Pixel-Admin. (2023, julio 27). *Guía de la Jornada Laboral en Alemania*. ATN Rechtsanwälte. Consultado el 29 de septiembre de 2024. <https://www.atn-ra.de/es/aktuelles/entendiendo-la-jornada-laboral-en-alemania-leyes-y-obligaciones/>

reducción de la exposición a sustancias peligrosas y la protección de la salud de los trabajadores a largo plazo.¹¹

En la región nórdica, que incluye países como Dinamarca, Suecia y Finlandia, es conocida por su sólido estado de bienestar y sus fuertes protecciones laborales. En la construcción y en los trabajos físicamente exigentes, el enfoque no solo se centra en la seguridad, sino también en el bienestar de los trabajadores, ofreciendo amplios beneficios sociales como licencia por enfermedad remunerada y adaptaciones en el lugar de trabajo. La cooperación nórdica en políticas laborales enfatiza la creación de condiciones de trabajo seguras al tiempo que promueve los derechos laborales como piedra angular del crecimiento económico y el desarrollo personal.¹²

III. Panorama de la protección de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (PDFT)¹³

Los PDFT son derechos humanos universales e inmutables por naturaleza. Son importantes para que los progresos económicos y sociales hacia el logro de la justicia puedan ir a la par.¹⁴

México, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene la obligación de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios.

¹¹ France. (s/f). Safety and Health at Work EU-OSHA. Consultado el 29 de septiembre de 2024. <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france>

¹² Nordic co-operation on labour. (s/f). Nordic Cooperation. Consultado el 29 de septiembre de 2024. <https://www.norden.org/en/information/nordic-co-operation-labour>

¹³ Organización Internacional del Trabajo. Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Consultado el 11 de octubre de 2024 <https://www.ilo.org/es/resource/record-decisions/resolucion-relativa-la-tercera-discusion-recurrente-sobre-los-principios-y>

¹⁴ *Idem*.

De acuerdo con las “conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo” se han producido algunos acontecimientos importantes.

Entre estos, destaca que cada año mueren tres millones de trabajadores por motivos relacionados con accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.¹⁵

Si bien, las estadísticas para el periodo comprendido entre 2000 y 2019 sugieren una mejora general de la seguridad en el lugar de trabajo, trabajadores en todo el mundo siguen estando expuestos a entornos de trabajo inseguros e insalubres y algunos riesgos se han agravado como el estrés térmico y los riesgos psicosociales.¹⁶

Asimismo, la informalidad persistente sigue siendo un obstáculo para la protección de las personas que laboran en condiciones que ponen en riesgo su salud y debilita la capacidad de negociación de los trabajadores para acceder a una mejor situación.

IV. Impacto en la salud

Los riesgos para la salud de los trabajadores de esfuerzos son múltiples y variados. En el caso de los albañiles, están expuestos a las lesiones por caídas, manipulación de herramientas pesadas y productos químicos. En el caso de los barrenderos y el personal de limpieza, están expuestos al contacto directo con residuos peligrosos, además de trabajar en condiciones climáticas adversas, ya sea bajo el sol extremo o la lluvia.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reporta que las enfermedades ocupacionales relacionadas con el esfuerzo físico, como las lesiones de espalda, las

¹⁵ *Idem.*

¹⁶ *Idem.*

hernias y los trastornos musculares, son comunes entre estos trabajadores, muchos de los cuales no tienen acceso a una atención médica adecuada debido a la falta de prestaciones laborales.¹⁷

El trabajo físicamente intensivo expone a los trabajadores a un alto riesgo de accidentes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores de la construcción representan más del 30% de las muertes relacionadas con el trabajo a nivel mundial debido a caídas, accidentes con maquinaria y exposición a materiales peligrosos como el amianto.

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, en 2019 se reportaron 413,128 incidentes y enfermedades laborales en total, de los cuales el sector de la construcción se situó en el segundo lugar con 26,140 accidentes. En cuanto a Latinoamérica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que en la industria ocurren 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 empleados; en la agricultura la cifra es de 10.7, y en el sector de servicios es de 6.9. La construcción se destaca entre los sectores con mayor número de incidente.¹⁸

Para responder a los desafíos que representa la protección de la salud de las personas trabajadoras cuyas labores representan esfuerzo físico pesado se requiere voluntad política, una gobernanza eficaz del mercado del trabajo y el diálogo social.

Por ello se propone ampliar el ámbito de la legislación laboral, establecer marcos propicios, velar por el control eficaz de la aplicación de la normativa y reforzar las instituciones pertinentes para defender la salud de los trabajadores a través del Estado de derecho.

¹⁷ *Lumbociática, principal causante de incapacidad laboral* | Sitio Web "Acercando el IMSS al Ciudadano." (s/f). Consultado el 29 de septiembre de 2024.
<https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201707/190>

¹⁸ Fulze, L. (2021, diciembre 2). *Cada 75 segundos ocurre un accidente en la industria de la construcción en México*. SafeStart. Consultado el 29 de septiembre de 2024.
<https://la.safestart.com/cada-75-segundos-ocurre-un-accidente-en-la-industria-de-la-construccion-en-mexico/>

Para claridad de la propuesta, se incluye a continuación un cuadro comparativo de las modificaciones:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

SIN CORRELATIVO

34 Bis. Se consideran trabajos que requieren de esfuerzo físico pesado todas aquellas actividades laborales que requieren el uso de la fuerza muscular y la energía física para llevar a cabo tareas, que pueden incluir levantamiento de cargas, manipulación de herramientas, movimiento continuo, o trabajo en condiciones demandantes.

SIN CORRELATIVO

Son considerados trabajos que requieren de esfuerzo físico pesado los que desempeñan las personas mineras, agricultoras, pescadoras, quien se dedique a la construcción, almacenaje de bienes muebles, atleta profesional y cualquier otro análogo a estos.

SIN CORRELATIVO

34 Ter. Las personas menores de edad no podrán ser contratadas para desempeñar ningún trabajo que requiera esfuerzo físico pesado.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

<p>Artículo 63.- ...</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 63. ...</p> <p>Las personas trabajadoras que desempeñen trabajos que requieren esfuerzo físico pesado, contarán con las pausas necesarias para el mantenimiento de su salud, de conformidad con lo que disponga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tomando en consideración la opinión de la Secretaría de Salud.</p>
<p>Artículo 132.- ...</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 132.- ...</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</p> <p>Serán considerados herramientas de trabajo todos los instrumentos de seguridad y protección que la Secretaría de Salud o la del Trabajo y Previsión Social determine, de conformidad con la naturaleza del trabajo.</p>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

SIN CORRELATIVO

IV. a VI. ...

SIN CORRELATIVO

SIN CORRELATIVO

VII. a XVII...

SIN CORRELATIVO

XVIII. a XXXIII. ...

III Bis. Darle mantenimiento adecuado a los instrumentos a los que se refiere la fracción anterior y asegurarse de su correcto funcionamiento.

IV. a VI. ...

VI Bis. Otorgar las pausas necesarias conforme lo establezca la Secretaría de Salud a las personas que desempeñen trabajos que requieren esfuerzo físico pesado.

VI Ter. En la medida de lo posible y considerando la naturaleza del trabajo, establecer esquemas de rotación de tareas que permitan, de forma equitativa, que las personas trabajadoras que desempeñan labores que requieren esfuerzo físico pesado se desempeñen en funciones que requieran un nivel menor de esfuerzo.

VII. a XVII...

XVII Bis. Para el caso de las personas trabajadoras que desempeñen trabajos que requieren esfuerzo físico pesado, las personas empleadoras deberán permitirles asistir al médico con la frecuencia que establezcan las autoridades sanitarias con el fin de mantener su salud y evitar lesiones.

XVIII. a XXXIII. ...

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

Artículo 133.- ...

I. a XVI. ...

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y

XVIII. Las demás que establezca esta Ley

SIN CORRELATIVO

SIN CORRELATIVO

SIN CORRELATIVO

Artículo 133.- ...

I. a XVI. ...

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;

XVIII. Impedir o desincentivar de cualquier forma que las personas trabajadoras que desempeñan trabajos que requieren esfuerzo físico pesado disfruten de las pausas necesarias para el mantenimiento de su salud de conformidad con las disposiciones que para tal efecto establezca la autoridad sanitaria;

XIX. No proporcionar los instrumentos de seguridad a las personas que desempeñan trabajos que requieren de esfuerzo físico pesado o no prestarle mantenimiento a estos;

XX. En caso de que la naturaleza del trabajo lo permita, asignar de forma arbitraria o discriminatoria la rotación de personal que realiza trabajos que requieren de esfuerzo físico pesado;

XXI. Impedir o desincentivar de forma alguna que las personas trabajadoras que realizan trabajos que requieren esfuerzo físico pesado acudan al médico para el cuidado o mantenimiento de su salud en virtud

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

	<p>de la naturaleza de sus actividades laborales, de conformidad con los lineamientos que para tal efecto establezca la Secretaría de Salud, y</p> <p>XXII. Las demás que establezca esta Ley.</p>
<p>Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, realizar su trabajo sin riesgo para su salud, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Las personas que se dediquen a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado tendrán derecho a una capacitación que les permita conocer las técnicas y los instrumentos de seguridad a su disposición para evitar daños a su salud debido a la naturaleza de su trabajo.</p>
<p>Artículo 153-C. ... I y II. ... III. Incrementar la productividad; y IV. En general mejorar el nivel educativo,</p>	<p>Artículo 153-C. ... I y II. ... III. Incrementar la productividad; IV. En general mejorar el nivel educativo,</p>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

<p>la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores. SIN CORRELATIVO</p>	<p>la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores, y V. Evitar que las y los trabajadores sufran daños en su salud debido a la naturaleza de su trabajo.</p>
<p>Artículo 153-F Bis. ... SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 153-F Bis. ... En el caso de los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad, o las modificaciones a estos que hayan sido convenidas relativos a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado, los patrones deberán conservarse a disposición, tanto de las secretarías mencionadas en el párrafo anterior como de la Secretaría de Salud.</p>
<p>Artículo 153-K.- 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</p>	<p>Artículo 153-K.- 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</p>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

<p>las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;</p>	<p>de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual y las condiciones de seguridad necesarias para evitar daños a la salud de las personas trabajadoras, en especial en los trabajos que requieren esfuerzo físico pesado;</p>
<p>II. ...</p>	<p>II. ...</p>
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>II Bis. Identificar los trabajos que requieren esfuerzo físico pesado de conformidad con lo establecido en esta ley y señalarlos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.</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>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad y mantener la seguridad de las personas trabajadoras 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>IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad y la seguridad de las personas trabajadoras;</p>
<p>V. a XVI. ...</p>	<p>V. a XVI. ...</p>
<p>...</p>	<p>...</p>
<p>Artículo 175. ...</p>	<p>Artículo 175. ...</p>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

<p>I. y II. ...</p> <p>III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y</p> <p>IV. 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, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>I. y II. ...</p> <p>III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres;</p> <p>IV. 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, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley, y</p> <p>V. En trabajos que requieran esfuerzo físico pesado.</p>
<p>Artículo 423.- ...</p> <p>I. a IX. ...</p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor</p>	<p>Artículo 423.- ...</p> <p>I. a IX. ...</p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;</p> <p>XI. La forma de disponer de las pausas que requieren las personas que se dedican a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado.</p>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

~~seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.~~

SIN CORRELATIVO

SIN CORRELATIVO

XII. Las disposiciones relativas a los esquemas de rotación de personal que se dedica a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado a fin de que desempeñen funciones menos exigentes con su salud.

XIII. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo

Artículo 994. ...
I. a III. ...
IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;

V. ...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la

Artículo 994. ...

I. a III. ...

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto **por las fracciones III Bis, IV Bis, IV Ter, XV y XVII Bis** del artículo 132;

V. ...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV, V, **XVIII, XIX, XX y XXI** del

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE

PROPUESTA DE REFORMA

Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;	artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;
---------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

Derivado de lo anterior, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN ARTÍCULO 34 BIS Y UNO 34 TER, SE REFORMAN Y ADICIONAN DISPOSICIONES DE LOS ARTÍCULOS 63, 132, 133, 153-A, 153-C, 153-F BIS, 153-K, 166, 175, 423 Y 994 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ÚNICO.- Se reforman las fracciones XVII y XVIII al artículo 133, el primer párrafo de artículo 133, las fracciones I y IV del artículo 153-K, las fracciones III y IV del artículo 175, las fracciones X y XI del artículo 423 y las fracciones IV y VI del artículo 994 y **se adicionan** un artículo 35 Bis, un segundo párrafo al artículo 63, un segundo párrafo a la fracción III del artículo 132, las fracciones III Bis, VI Bis, VI Ter y XVII Bis del artículo 132, las fracciones XIX, XX, XXI y XXII al artículo 133, un párrafo sexto al artículo 153-A, una fracción V al artículo 153-C, un segundo párrafo al artículo 153-F Bis, una fracción II Bis al artículo 153-K, un segundo párrafo al artículo 166, una fracción V del artículo 175 y dos fracción XII y XIII al artículo 423, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

34 Bis. Se consideran trabajos que requieren de esfuerzo físico pesado todas aquellas actividades laborales que requieren el uso de la fuerza muscular y la energía física para llevar a cabo tareas, que pueden incluir levantamiento de cargas, manipulación de herramientas, movimiento continuo, o trabajo en condiciones demandantes.

Son considerados trabajos que requieren de esfuerzo físico pesado los que desempeñan las personas mineras, agricultoras, pescadoras, quien se dedique a la construcción, almacenaje de bienes muebles, atleta profesional y cualquier otro análogo a estos.

34 Ter. Las personas menores de edad no podrán ser contratadas para desempeñar ningún trabajo que requiera esfuerzo físico pesado.

Artículo 63.- ...

Las personas trabajadoras que desempeñen trabajos que requieren esfuerzo físico pesado, contarán con las pausas necesarias para el mantenimiento de su salud, de conformidad con lo que disponga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tomando en consideración la opinión de la Secretaría de Salud.

Artículo 132.- ...

I. a II. ...

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

Serán considerados herramientas de trabajo todos los instrumentos de seguridad y protección que la Secretaría de Salud o la del Trabajo y Previsión Social determine, de conformidad con la naturaleza del trabajo.

III Bis. Darle mantenimiento adecuado a los instrumentos a los que se refiere la fracción anterior y asegurarse de su correcto funcionamiento.

IV. a VI. ...

VI Bis. Otorgar las pausas necesarias conforme lo establezca la Secretaría de Salud a las personas que desempeñen trabajos que requieren esfuerzo físico pesado.

VI Ter. En la medida de lo posible y considerando la naturaleza del trabajo, establecer esquemas de rotación de tareas que permitan, de forma equitativa, que las personas trabajadoras que desempeñan labores que requieren esfuerzo físico pesado se desempeñen en funciones que requieran un nivel menor de esfuerzo.

VII. a XVII...

XVII Bis. Para el caso de las personas trabajadoras que desempeñen trabajos que requieren esfuerzo físico pesado, las personas empleadoras deberán permitirles asistir al médico con la frecuencia que establezcan las autoridades sanitarias con el fin de mantener su salud y evitar lesiones.

XVIII. a XXXIII. ...

Artículo 133.- ...

I. a XVI. ...

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;

XVIII. Impedir o desincentivar de cualquier forma que las personas trabajadoras que desempeñan trabajos que requieren esfuerzo físico pesado disfruten de las pausas necesarias para el mantenimiento de su salud de conformidad con las disposiciones que para tal efecto establezca la autoridad sanitaria;

XIX. No proporcionar los instrumentos de seguridad a las personas que desempeñan trabajos que requieren de esfuerzo físico pesado o no prestarles mantenimiento a estos;

XX. En caso de que la naturaleza del trabajo lo permita, asignar de forma

arbitraria o discriminatoria la rotación de personal que realiza trabajos que requieren de esfuerzo físico pesado;

XXI. Impedir o desincentivar de forma alguna que las personas trabajadoras que realizan trabajos que requieren esfuerzo físico pesado acudan al médico para el cuidado o mantenimiento de su salud en virtud de la naturaleza de sus actividades laborales, de conformidad con los lineamientos que para tal efecto establezca la Secretaría de Salud, y

XXII. Las demás que establezca esta Ley.

Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, **realizar su trabajo sin riesgo para su salud**, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus

...
...
...
...

trabajadores.

Las personas que se dediquen a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado tendrán derecho a una capacitación que les permita conocer las técnicas y los instrumentos de seguridad a su disposición para evitar daños a su salud debido a la naturaleza de su trabajo.

Artículo 153-C. ...

I y II. ...

III. Incrementar la productividad;

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

V. Evitar que las y los trabajadores sufran daños en su salud debido a la naturaleza de su trabajo.

Artículo 153-F Bis. ...

En el caso de los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad, o las modificaciones a estos que hayan sido convenidas relativos a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado, los patrones deberán conservarse a disposición, tanto de las secretarías mencionadas en el párrafo anterior como de la Secretaría de Salud.

Artículo 153-K.- ...

...

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 **y las condiciones de seguridad necesarias para evitar daños a la salud de las personas trabajadoras, en especial en los trabajos que requieren esfuerzo físico pesado;**

II. ...

II Bis. Identificar los trabajos que requieren esfuerzo físico pesado de conformidad con lo establecido en esta ley y señalarlos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad **y mantener la seguridad de las personas trabajadoras** 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 seguridad de las personas trabajadoras;**

V. a XVI. ...

...

Artículo 175. ...

I. y II. ...

III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres;

IV. 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, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley, y

V. En trabajos que requieran esfuerzo físico pesado.

Artículo 423.- ...

I. a IX. ...

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;

XI. La forma de disponer de las pausas que requieren las personas que se dedican a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado.

XII. Las disposiciones relativas a los esquemas de rotación de personal que se dedica a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado a fin de que desempeñen funciones menos exigentes con su salud.

XIII. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo

Artículo 994. ...

I. a III. ...

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto **por las fracciones III Bis, IV Bis, IV Ter, XV y XVII Bis** del artículo 132;

V. ...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual

en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV, V, **XVIII, XIX, XX y XXI** del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor a los 180 días naturales posteriores al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir las normas correspondientes sobre los factores de riesgo de trabajo en un plazo no mayor a 30 días naturales posteriores a su entrada en vigor para incluir los riesgos de trabajo relativos a los trabajos que requieren esfuerzo físico pesado.

Tercero. Las personas empleadoras o empresas contarán con un plazo de 180 días contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar su normativa interna para dar cumplimiento a lo establecido en la fracción V bis del artículo 132 del presente Decreto.

Cuarto. La autoridad laboral responsable de la certificación de personas capacitadoras contará con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente decreto para modificar los criterios para la certificación.

Quinto. Las personas capacitadoras contarán con un plazo de 365 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente decreto para cumplir con los requisitos que la autoridad laboral emita en virtud de lo establecido en el Cuarto transitorio del presente decreto.

Sexto. El Comité Nacional de Concertación y Productividad contará con un plazo de 180 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto para actualizar el catálogo nacional de ocupaciones existentes, a fin de señalar aquellos trabajos que requieren esfuerzo físico pesado.

Séptimo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente decreto para emitir la

normatividad relativa a las pausas necesarias para el mantenimiento de la salud de las personas trabajadoras que se dediquen a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado, tomando en consideración la opinión de la Secretaría de Salud.

Octavo. La Secretaría de Salud contará con 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente decreto para emitir la normatividad relativa a las visitas médicas necesarias para el mantenimiento de la salud de las personas trabajadoras que se dediquen a trabajos que requieren esfuerzo físico pesado.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 29 de abril de 2025.

Atentamente



Amancay González Franco

Diputada Federal de la LXVI Legislatura

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

Diputados: Ricardo Monreal Ávila, presidente; José Elías Lixa Abimerhi, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Mesa Directiva

Diputados: Sergio Carlos Gutiérrez Luna, presidente; vicepresidentes, María de los Dolores Padierna Luna, MORENA; Kenia López Rabadán, PAN; María Luisa Mendoza Mondragón, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; José Luis Montalvo Luna, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Iraís Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

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/>