

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 429-1PO1-15

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Orgánica de la Administración Pública Federal; de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles; y Federal del Trabajo.
2. Tema de la Iniciativa.	Gobernación.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Luz Argelia Paniagua Figueroa.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PAN.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	01 de diciembre de 2015.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	26 de noviembre de 2015.
7. Turno a Comisión.	Unidas de Gobernación y de Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Facultar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para promover la productividad en los centros de trabajo y la competitividad sectorial.

Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. Considerar a la competitividad para otorgar el Premio Nacional del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo. Promover la productividad en los centros de trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las siguientes fracciones del artículo 73: XXX en relación con el artículo 90 para la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; XXX en relación con el artículo 3o. por lo que hace a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles; y X y XXX en relación con el artículo 123 apartado A en referencia a la Ley Federal del Trabajo, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Incluir el fundamento legal en que se sustenta la facultad del Congreso para legislar en la materia de que se trata.
- Se recomienda incluir el título de la Iniciativa con Proyecto de Decreto, considerando que de conformidad con las reglas de técnica legislativa, aquél se formulará de manera genérica y referencial.
- De conformidad con las reglas de técnica legislativa, considerar un artículo de instrucción para cada ordenamiento a reformar, precisando en cada uno de ellos, el tipo de modificación que se desea.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de los preceptos que se buscan reformar, indicar con puntos suspensivos la totalidad de párrafos, fracciones e incisos que componen los preceptos y cuyo texto se desea mantener.

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes:

Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.



V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL</p> <p>Artículo 40.- ...</p> <p>I.- a IV.- ...</p> <p>V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;</p> <p>VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de</p>	<p>Proyecto Decreto</p> <p>Artículo Primero. Se reforman las fracciones V y VI, se adicionan las fracciones VII a la X y se recorren de la VII a la XIX del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; los artículos 68 y 69 de la Ley de Premios Estímulos y Recompensas Civiles; los artículos 2o, 3º, 39-A, 39-B, el Título del Capítulo III Bis, 153-A, 153-C, 153-E fracciones III, IV y V; 153-F, 153-F Bis, 153-I, 153-J, fracciones I, II, III, IV, VI, VII y IX, 153-K fracciones I, II, III, IV, V, VI y XI; 539 fracción III incisos b) y c) y se agrega el inciso d) de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Ley Orgánica de la Administración Pública Federal</p> <p>Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:</p> <p>...</p> <p>V. Promover el incremento de la productividad en los centros de trabajo y la competitividad sectorial y regional del mercado de trabajo;</p> <p>VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento, en y para el trabajo, así como la certificación de competencias y habilidades laborales, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad (en lo particular) y la</p>



Educación Pública;

No tiene correlativo

competitividad (en lo general) en el trabajo **según** requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; **asimismo, promoverán la articulación de la cadena escuela - empresa, a fin de que los contenidos académicos de los programas de estudio, respondan directamente a las necesidades de capital humano con las habilidades, conocimientos y valores que requieren las empresas a nivel nacional, rama y/o sector productivo a nivel regional o local, para facilitar el tránsito de la escuela al empleo y que las empresas puedan disponer de talento humano altamente capacitado.**

VII. Homologar los procesos de reconocimiento de las constancias de habilidades laborales, expedidas por la Secretaria del Trabajo Y Previsión Social con los Certificados de Competencia Laboral del CONOCER, a fin de crear un solo banco de datos que permita alimentar el observatorio nacional de empleo y poner a disposición de las empresas, la oferta de personal competente certificado.

VIII. Promover que los organismos especializados en materia de productividad y competitividad se incorporen a los Consejos Consultivos de la STPS, a fin de enriquecer los programas, planes, programas y acciones gubernamentales en materia de trabajo y capacitación.

IX. Invitar a los Institutos de Educación Superior, Universidades, y Tecnológicos, a formar parte de los Consejos Consultivos de la Secretaria, con derecho a proponer acciones concretas para diseñar planes y programas de estudio con la participación de empresas a fin de articular la oferta académica con las necesidades de recursos humanos en las



No tiene correlativo

VII.- ...

VIII.- ...

IX.- ...

X.- ...

empresas en la calidad y cantidad requeridas, siendo la STPS un árbitro de la oferta y la demanda.

X. Impulsar un fondo para la realización de investigaciones especializadas para fomentar la productividad y competitividad en materia laboral y de innovación de los procesos productivos en los que participen los trabajadores. Asimismo, se buscara que las innovaciones operacionales, técnicas, metodológicas, productivas, tecnológicas y de creación de nuevos conocimientos, desarrollados por trabajadores sean acompañadas por expertos técnicos para crear contenidos susceptibles de generar patentes, modelos de utilidad, diseños industriales o derechos de autor, a fin de crear valor agregado para la empresa, el sector y la industria que incremente la competitividad.

XI. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;

XII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

XIII. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;

XIV. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y



<i>XI.- ...</i>	liquidación;
<i>XII. ...</i>	XV. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;
<i>XIII.- ...</i>	XVI. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
<i>XIV.- ...</i>	XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;
<i>XV.- ...</i>	XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;
<i>XVI.- ...</i>	XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
<i>XVII.- ...</i>	XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley;
<i>XVIII.- ...</i>	XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;
<i>XIX.- ...</i>	XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y
	XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.



	<p style="text-align: center;">Transitorio</p> <p>Artículo Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>
<p style="text-align: center;">LEY DE PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS CIVILES</p> <p>Artículo 68.- El Premio Nacional de Trabajo se conferirá a las personas que por su capacidad organizativa o por su eficiente y entusiasta entrega a su cotidiana labor, mejoren la productividad en el área a que estén adscritos y sean ejemplo estimulante para los demás trabajadores.</p> <p>Artículo 69.- El premio se tramitará en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Consejo de Premiación, que será integrado por el titular de la citada Secretaría como Presidente y por sendos representantes de las Secretarías de Gobernación, <i>de la Reforma Agraria, del Centro Nacional de la Productividad</i> y representantes de centrales obreras y campesinas nacionales a las que se invite.</p>	<p style="text-align: center;">Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles</p> <p>Artículo 68. El Premio Nacional de Trabajo se conferirá a las personas que por su capacidad organizativa o por su eficiente y entusiasta entrega a su cotidiana labor, mejoren la productividad y la competitividad en el área a que estén adscritos y sean ejemplo estimulante para los demás trabajadores. Dichos premios, se divulgaran por diversos medios de comunicación, a fin de promover la adopción de las metodologías, técnicas o instrumentos que se calificaron con alto grado de valor por parte de otras empresas y trabajadores, para incrementar continuamente la productividad y competitividad.</p> <p>Artículo 69. El premio se tramitará en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Consejo de Premiación, que será integrado por el titular de la citada Secretaría como Presidente y por sendos representantes de las Secretarías de Gobernación, de Economía; de Hacienda y Crédito Público; de Educación Pública; de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano; el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; la Universidad Nacional Autónoma de México; el Instituto Politécnico Nacional; la Universidad Autónoma Metropolitana; y las Universidades Tecnológicas; del Comité Nacional de Productividad y Competitividad, así como</p>



	<p>representantes de los organismos empresariales y cámaras industriales, representantes de centrales obreras y campesinas nacionales, así como del Instituto Mexicano de la Competitividad y otras organizaciones privadas a las que se invite.</p>
	<p style="text-align: center;">Transitorios</p> <p>Artículo Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Artículo Segundo. El Premio Nacional del Trabajo, en su edición 2016, deberá aceptar propuestas en materia de competitividad.</p>
<p style="text-align: center;">LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, 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</p>	<p>Ley Federal del Trabajo</p> <p>Artículo 2o. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción (trabajo, capital y tierra o insumos), la productividad y la competitividad y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, 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 y la competitividad con beneficios</p>



condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...

...

...

No tiene correlativo

Artículo 3o.- ...

...

compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

La competitividad laboral se entenderá como aquella que permite la constante capacitación, formación y desarrollo de los recursos humanos, utilizando los avances tecnológicos, el desarrollo de habilidades colaborativas, de investigación aplicada y la adopción de valores socialmente útiles y de bien común, que pueden ser aplicados en un centro de trabajo, o en un sector productivo.

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

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación



...

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.

No tiene correlativo

Artículo 39-A. ...

entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad, **la competitividad** 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.

La capacitación de los recursos humanos, debe verse como la palanca del crecimiento económico y el desarrollo social, toda vez que la inversión realizada en la persona, se transforma en la adopción de nuevos conocimientos, el desarrollo de habilidades y la transformación y cambio de actitudes que enriquecen su quehacer diario en los centros de trabajo y contribuyen a la productividad y competitividad.

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.



...

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. ...

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, **Competitividad**, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante



Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Capítulo III BIS

De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores

Artículo 153-A. ...

...

...

ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, **Competitividad**, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Capítulo III Bis

De la Productividad, **Competitividad**, Formación y Capacitación de los Trabajadores

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.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como



Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de *la empresa*, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-C. ...

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. ...

los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de **las empresas y la competitividad de la industria, rama o sector productivo**; podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de 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 **de las empresas y la competitividad del sector o rama o industria;**

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus



III. Incrementar la productividad; y

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

Artículo 153-E. En 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, y serán las encargadas de:

I. y II. ...

III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

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;

III. Incrementar la productividad y **la competitividad** ; y

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

Artículo 153-E. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento, Productividad y **Competitividad** , integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

...

III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad y **Productividad** a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad y **la competitividad** , así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad y **competitividad** ; y

V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad y **la competitividad** .



Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

Artículo 153-F. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.

Artículo 153-F Bis. Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

Artículo 153-I. ...

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad **y la competitividad** mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

Artículo 153-F. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento, Productividad **y Competitividad** se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones, **con la participación de empresas, trabajadores, instituciones académicas, organismos especializados de productividad y competitividad, y cualquier otra dependencia que se interese en colaborar.**

Artículo 153-F Bis. Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento, productividad **y competitividad** que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

Artículo 153-I. 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



No tiene correlativo

Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.

Artículo 153-J. Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas

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.

Se entiende por competitividad el conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo, las cuales se sustentarán primordialmente en el incremento sostenido de la productividad total de los factores.

Adicionalmente, la competitividad será entendida como la capacidad de atraer inversión pública y privada, mediante incentivos, promoción y facilidades para la creación de empresas de todo tipo y la retención del talento humano formado en el país, mediante los sistemas de formación educativa y para el trabajo, así como la capacitación, adiestramiento y certificación de competencias laborales.

Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad **y la competitividad**, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia **y organizaciones civiles especializadas en el tema.**

Artículo 153-J. Para elevar la productividad **y la competitividad** en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas



en materia de productividad;

No tiene correlativo

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. ...

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

en materia de productividad y **competitividad a nivel nacional, regional, municipal y local, para focalizar las políticas públicas que las fomenten;**

II. Promover la articulación de la oferta de trabajo con la demanda de las empresas, mediante los estudios de disponibilidad de recursos humanos del observatorio laboral.

III. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel de productividad y **competitividad** en función de su grado de desarrollo;

IV. Favorecer mediante la interlocución con las diferentes dependencias públicas y organizaciones privadas, el acceso a las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad y la competitividad de las empresas ;

V. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación **de competencias laborales** para el aumento de la productividad y **la competitividad ;**

...

VI. Establecer compromisos para elevar la productividad y **la competitividad** por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia, **mediante encuentros de planeación de productividad y competitividad en el seno de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento, Productividad y Competitividad ;**



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

VIII. ...

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;
y

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

...

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

VII. **Articular la oferta disponible de cursos de capacitación mediante e-learning y plataformas web para democratizar el acceso al conocimiento y formación de los trabajadores, con el apoyo de empresas, instituciones educativas y centros tecnológicos, para que la formación de recurso humano pueda acceder a esos contenidos de manera gratuita o a muy bajo costo.**

...

IX. Implementar sistemas **de evaluación del desempeño del personal** 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 **en su empresa y la competitividad de su sector o rama**, que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; **tomando en cuenta metodologías previamente aprobadas y consensuadas.**

...

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, **Educación, Hacienda y Crédito Público**, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores, instituciones académicas y **organizaciones de la sociedad civil especializadas en el tema**, para que constituyan el Comité Nacional de Productividad y **Competitividad**, que tendrán el carácter de órgano **asesor**, consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.

El Comité Nacional de Productividad y **Competitividad** tendrá



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;

las facultades que enseguida se enumeran:

I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos **de capacitación y adiestramiento** necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, **región, zona económica, municipio o localidad, así como para determinar la inversión necesaria para la adquisición de equipos, máquinas, herramientas, tecnologías, que requieran apoyos financieros públicos y privados; y en la adopción de modelos de organización empresarial, nacionales e internacionales, que hayan sido probadamente exitosos** y que se **requieran** para aumentar la productividad y **la competitividad**, proponiendo planes **de capacitación** por rama **o sector**, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas (**certificadas o no**), así como a la evolución de la productividad y **la competitividad** de la empresa y **sector** 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, **comúnmente denominada vigilancia tecnológica**, así como de las competencias laborales requeridas **presentes y futuras**, correspondientes a las ramas industriales o de servicios;

III. Sugerir **la adopción de** alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad **la competitividad** en función de las mejores prácticas y en correspondencia con el nivel de desarrollo de las empresas **en su región o localidad y promover la articulación de**



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. a X. ...

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

XII. ...

encadenamientos productivos para que las grandes empresas altamente tecnificadas, incorporen a proveedores de nivel intermedio y bajo desempeño tecnológico, pero alto uso de mano de obra ;

IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad **y la competitividad conjuntamente ;**

V. **Modelar, proyectar y proponer sistemas** de remuneración que **por un lado** vinculen los salarios **y sueldos**, **de los trabajadores, y por el otro determinen el monto y acceso a los beneficios** de los trabajadores **derivados de su productividad y la competitividad; buscando en todo momento un sano equilibrio entre los factores de la producción.**

VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la productividad **la competitividad** dentro de las ramas industriales o actividades **del sector, para realizar las acciones de mejora continua y retomar las mejores prácticas de la industria o sector ;**

XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales en materia de capacitación y **adiestramiento**, orientados al incremento de la productividad **y la competitividad ; mediante la asignación de subsidios, transferencias o fomento de la producción y**

...



Artículo 539.- ...

I. y II. ...

III. ...

a) (Se deroga).

b) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;

c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda;

d) *Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;*

Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

...

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) (Se deroga).

b) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento, Productividad **y Competitividad** en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;

c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento, Productividad **y Competitividad** que corresponda;

d) Integrar los Consejos Consultivos de Capacitación, Adiestramiento, Productividad y Competitividad, en cada entidad federativa y a nivel nacional con la participación del sector público, organizaciones y cámaras empresariales, organizaciones y sindicatos de los trabajadores, instituciones académicas de nivel medio y superior, organizaciones de la sociedad civil especializadas en los temas y cualquier otro que desee contribuir al desarrollo nacional.



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

e) a i) ... IV.
	Transitorio Artículo Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

JJRP