

VOLUMEN III**CONTINUACION DE LA SESION No. 21
DEL 31 DE OCTUBRE DE 2002**

Iniciativa de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, del grupo parlamentario del PRD.

«Con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55, fracción II, y demás relativos del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, los suscritos, diputados y diputadas a la LVIII Legislatura del Congreso de la Unión, sometemos a la consideración de esta H. Cámara de Diputados, para su estudio y dictamen respectivos, una iniciativa de reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

EXPOSICION DE MOTIVOS

México se encuentra en el umbral de un nuevo régimen político. De una forma autoritaria de gobierno con amplias facultades discrecionales del Poder Ejecutivo, tiene la oportunidad histórica de transitar a un régimen democrático, con equilibrio de poderes, en donde impere el Estado de derecho. La configuración política surgida del proceso electoral del 2 de julio de 2000, el fin de la hegemonía del pri, la alternancia en el gobierno federal y el nuevo reparto de poder que refleja con mayor fidelidad la pluralidad de la sociedad mexicana, generan una atmósfera propicia para la transformación democrática de nuestro país. Está demostrado que esa transformación no será consecuencia inmediata del escenario político surgido de los comicios federales, sino que dependerá de la profundidad y alcance de los cambios políticos, legales, institucionales y culturales que lo acompañen. Requerimos, en suma, una reforma del Estado y de su relación con la sociedad.

La transición mexicana y el cambio en el andamiaje político y jurídico que conlleva, ponen ante nuestros ojos la necesidad imperiosa de transformar el universo laboral. El ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y de la democracia sindical reclama una revisión profunda de las normas del trabajo vigentes con objeto de hacerlas compatibles con las modificaciones en el terreno político, en un entorno de creciente competencia e integración económica mundial. El fin de régimen político

y la mayor democratización del país a los que aspiramos, deben ir aparejados de una acción legislativa que ponga término al régimen laboral prevaleciente cuyos rasgos autoritarios y corporativos representan un freno para la verdadera modernización de las relaciones laborales. No obstante, para ser exitoso, este cambio en el modelo laboral debe sustentarse en la equidad y la justicia social para los asalariados.

La transformación que proponemos incluye de manera obligada la adopción de una nueva legislación laboral que responda a la urgencia de eliminar esos rasgos autoritarios y corporativos que distinguen al viejo orden laboral con el fin de democratizar las relaciones entre los sindicatos, los trabajadores, los patrones y el Estado, así como establecer la correspondiente adecuación entre los sistemas de representación social y política.

Nuestra iniciativa tiene como sustento un diagnóstico de la problemática laboral del país, del proceso de integración de éste a un mundo globalizado, de la situación del movimiento sindical y del papel que hasta hoy han jugado las instituciones del Estado en la relación capital-trabajo. Reconoce que las condiciones en que se da esta relación han cambiado sensiblemente en los últimos 30 años, desde que fue promulgada la Ley Federal de Trabajo en vigor. Un hito en esos cambios es que, a pesar del fenómeno observado en la esfera política, en donde el partido hegemónico fue desplazado del poder central, lo que obligaba a replantear la relación histórica que sostuvo el movimiento obrero oficialista mexicano con el presidente de la república, las bases de esa relación corporativa aún se mantienen sin que ello haya significado mejora para los trabajadores ni ampliación de sus libertades.

La burocracia sindical, creada al amparo de esa relación corporativa, busca ahora ser funcional al nuevo gobierno en beneficio de sus propios intereses, apoyada en las disposiciones de la legislación laboral que le permitieron ostentar la representación de los trabajadores sin necesidad

de legitimarse desde las bases mismas. Ello explica la negativa de esa burocracia a realizar una revisión a fondo de las normas del trabajo que, al liberalizar derechos e inducir la democratización sindical, ponga en riesgo esos intereses corporativos.

En cambio la revolución laboral que proponemos encara ese desafío, al mismo tiempo que reconoce la necesidad de preservar los principios que le dieron vida a los derechos laborales. La iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo que presentamos se inspira, así, en lo mejor del derecho social mexicano, cuyos principales tratadistas han concebido el derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales. Ello explica por qué nuestra propuesta conserva el carácter tutelar de la ley en favor del trabajador y los principios que le dan sustento.

Desde este enfoque la reforma es imprescindible, pues busca atender los intereses fundamentales de los trabajadores y, al mismo tiempo, mantener ventajas para los patrones. Sin un cambio de las actuales reglas del juego en el escenario laboral —que ha dejado en manos de las cúpulas sindicales subordinadas al gobierno la posibilidad de poner un freno al creciente poder del capital, y que dan amplios márgenes de intervención gubernamental en los conflictos obrero-patronales e intersindicales— los intereses de los trabajadores quedarán excluidos a la hora de tomar decisiones fundamentales que pueden afectarlos en el ámbito internacional, nacional, regional, sectorial o local como hasta hoy ha ocurrido.

La experiencia de los pasados veinte años, en que se produjo una reforma neoliberal del Estado, prueba con creces que la legislación vigente no permitió generar un reparto equilibrado de los sacrificios y beneficios del profundo proceso de ajuste estructural que acompañó la emergencia de un nuevo modelo económico centrado en las exportaciones. Por el contrario, esta legislación y las instituciones laborales que de ella surgieron, como las juntas de Conciliación y Arbitraje o la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fueron útiles para imponer decisiones contrarias a la justicia e instaurar una paz laboral forzada y una baja sustancial en los niveles de vida de los trabajadores del país. El nuevo orden laboral que proponemos restablece los contrapesos necesarios para que ningún interés legítimo quede al margen ni resulte sacrificado por supuestas razones de Estado y en aras de un bienestar que se posterga indefinidamente.

La iniciativa busca democratizar el trabajo, por ello la revitalización del poder sindical mediante su plena autonomía es un paso fundamental si se quiere dotar a las organizaciones de una capacidad de negociación propia, que no dependa de los criterios de oportunidad gubernamentales. Ello supone, necesariamente, remplazar un régimen sindical cuya fuente y recursos de poder esenciales provenían de la relación de los sindicatos con el Poder Ejecutivo, de la férrea disciplina interna, del verticalismo y los mecanismos coactivos de agremiación o de los privilegios políticos por su obligada pertenencia a un partido de Estado, más aún cuando ese partido de Estado ha sido sustituido en el poder, lo que exige un nuevo arreglo político e institucional. En su lugar es preciso instaurar otro régimen sindical, que se nutra de la adhesión auténtica de las bases y, por ende, de la representatividad real, de la ampliación de la bilateralidad y de los vínculos que libremente se establezcan con otras organizaciones nacionales e internacionales afines a sus intereses y estrategias, tanto sociales como políticas. Nuestra alternativa promueve un sindicalismo fuerte, independiente y plural.

En estas circunstancias, la democratización de la vida sindical y la eliminación de los conocidos vicios a que dio lugar el viejo arreglo corporativo-estatal, deben ser alentadas por un nuevo orden jurídico al crear los incentivos y orientaciones que las hagan posibles, lo que constituirá un elemento de fortaleza y no de debilidad de las organizaciones. Este saneamiento es, además, una condición para ampliar los espacios de bilateralidad en las relaciones laborales en distintos niveles y alcanzar su democratización, lo cual permitirá que las aspiraciones de los trabajadores sean atendidas sin necesidad de recurrir a la confrontación como única vía de satisfacción de éstas.

Un contexto de democratización del régimen político y de integración económica, la mayor división de poderes expresada en un Congreso que ejerce con autonomía sus facultades constitucionales y un Poder Judicial más independiente y activo, así como las presiones internacionales en contra de la depresión de los salarios, ofrecida como una ventaja comparativa artificial, exigen la vigencia del Estado de derecho. En este nuevo contexto, el aumento de la transparencia de la vida sindical y la existencia de incentivos institucionales que fomenten la cooperación y la mejora sostenida de la productividad —como lo plantea esta propuesta— generarán beneficios indiscutibles a los inversores. Igualmente, el reconocimiento de mejores condiciones de trabajo después de largos años de severos retrocesos, será un aliciente para recuperar la confianza entre los trabaja-

dores y sus patrones, ingrediente fundamental de un auténtico esfuerzo por mejorar sostenidamente la productividad en el país.

Para las empresas, transitar de las precarias certezas y la ilegalidad de un régimen corporativo y autoritario, en vías de extinción, hacia formas democráticas de gobernabilidad sustentadas en el Estado de derecho, es también un cambio positivo, en tanto se dependerá cada vez menos de los avatares del proceso político y más de la ley. El mayor equilibrio entre el poder de negociación del capital y el trabajo, que se busca con los cambios que contiene la iniciativa del prd, es condición de un auténtico modelo de desarrollo, que se preocupa por el problema de la distribución y no lo deja exclusivamente en manos del mercado.

La iniciativa, sujeta a consideración del Poder Legislativo, aspira a impulsar una transformación sustancial del viejo modelo de relaciones laborales, considerando tres ejes principales. En primer lugar, el alcance real de la protección de los intereses de los asalariados ya no dependerá de la discrecionalidad de la intervención estatal ni de las alianzas políticas, sino de la vigencia del principio de legalidad, de la plena ciudadanía de los trabajadores y de la promoción de organizaciones sindicales autónomas, representativas, democráticas y con presencia y capacidad de interlocución real en el ámbito productivo. Igualmente descansará en instituciones –como los jueces laborales, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo– que gozarán de las atribuciones políticas, jurídicas y técnicas adecuadas al desempeño de sus funciones en la resolución de conflictos de intereses contrapuestos, como son en esencia los del capital y el trabajo, o en la determinación de asuntos clave como el incremento anual de los salarios mínimos.

En segundo término, la necesidad de adaptar los procesos productivos a las presiones competitivas no se atenderá provocando la precarización del empleo o dejando abierta la puerta para la arbitrariedad, la unilateralidad y la corrupción, sino ofreciendo todas las oportunidades de una auténtica flexibilidad negociada que responda a las innovaciones tecnológicas y organizativas y a los cambios de los mercados sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, como la estabilidad en el empleo, y garantizando un reparto justo de sacrificios y beneficios.

Finalmente, después de severos retrocesos, acentuados du-

rante los últimos veinte años, de las condiciones de trabajo y de los salarios, se atiende la urgencia de mejorar esta situación, reconociendo a los trabajadores condiciones y posibilidades que se encuentran plasmadas en la contratación colectiva o que ya forman parte de los regímenes laborales en otros países de la región, con economías y niveles de desarrollo semejantes o aun menores de los que hoy tiene México.

Estos lineamientos fomentarán un modelo incluyente de relaciones laborales sobre bases diferentes o, si se prefiere, sobre la base de un nuevo pacto social que impulse una “vía alta de desarrollo” sustentada en la alta productividad y los altos salarios. De cara al pasado, este pacto debe recuperar el compromiso de la revolución mexicana de proteger los derechos de los trabajadores, quienes siguen siendo a principios del siglo la parte más débil de la relación laboral, frente al poder creciente del capital para imponer condiciones a los gobiernos interesados en atraer inversiones. Hacia el futuro debe construir nuevas formas individuales y colectivas de protección de los trabajadores, afines a la promoción de una mejora continua de la productividad, incluyendo en ella la elevación de las condiciones de trabajo que la hagan posible.

La reforma laboral que proponemos se inserta, de esta manera, en una reforma social del Estado, que responda a la profunda transformación en la que se halla inmerso nuestro sistema político y sea compatible con el modelo de desarrollo económico con justicia social.

El propósito de reformar la legislación laboral es una aspiración programática de nuestro partido que cobra nuevos bríos frente a la situación política imperante. La reforma de la Ley Federal del Trabajo que proponemos persigue configurar un modelo incluyente de relaciones laborales, sobre la base del respeto a los derechos de los trabajadores; la promoción bilateral de la modernización productiva y el reparto justo de sus resultados por medio de mejores salarios; así como el goce pleno y la ampliación de los derechos colectivos: de asociación, contratación colectiva y huelga. Un modelo que remonte las limitaciones que hoy tienen los asalariados, en particular los trabajadores al servicio del Estado en los órdenes federal, estatal y municipal para el ejercicio de tales derechos. Un modelo que considere el reconocimiento de derechos de los trabajadores de confianza y de otros sectores sujetos a regímenes de excepción por sus condiciones de contratación, género, edad, discapacidad, preferencia sexual, condiciones de salud, ubicación geográfica e inserción productiva.

Asimismo, es nuestro objetivo rescatar, como un elemento esencial de la reforma, el principio de libertad sindical con pluralidad, autonomía y democracia, que posibilite la participación libre y directa de los trabajadores. Ello, en virtud de que la libertad sindical está íntimamente unida al ejercicio cabal de los derechos individuales y colectivos, la obtención de un salario remunerador, la reducción de la jornada de trabajo, el acceso a condiciones laborales que garanticen la integridad de los trabajadores, la estabilidad en el empleo –que debe ser respetada irrestrictamente– y la capacitación profesional.

Nuestra propuesta considera, además, una reforma de fondo del derecho procesal del trabajo para garantizar autonomía y eficacia en la administración e impartición de la justicia laboral, sustituyendo a las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales dependientes del Poder Judicial, con capacidad de conocer los conflictos derivados del régimen de seguridad social.

La iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo que aquí se presenta, es una propuesta integral que implica reformar previamente el artículo 123 constitucional, derogar su apartado B, modificar otros artículos de nuestra carta magna y abrogar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en vigor desde el 29 de diciembre de 1963.

Contenido de la Ley

La reforma que se propone conserva la estructura de la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo que respecta a sus títulos y capítulos, tanto en la parte sustantiva como en la procesal. A continuación exponemos en forma general el contenido de lo que sería la nueva Ley Federal del Trabajo.

Principios generales, igualdad ante la ley y perspectiva de género

En cuanto a los principios generales de la Ley, una de las modificaciones más sobresalientes guarda correspondencia con la iniciativa de reforma del artículo 123 constitucional, que se presenta por separado, y consiste en suprimir el apartado B, con objeto de otorgar derechos colectivos plenos a los trabajadores del campo y la ciudad, sin excepciones de ninguna naturaleza, salvo las previstas en la propia ley que atienden a la naturaleza del trabajo desarrollado.

Entre otras medidas se precisa en el artículo 3o. que el trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. No es un artículo

de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el o la trabajadora y sus dependientes.

En concordancia con las reformas constitucionales que no podrán establecerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y condiciones de salud, que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo.

Asimismo no se considerarán discriminatorias aquellas medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendentes a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres. No podrá ejercerse ninguna forma de discriminación hacia las mujeres expresada como violencia física, psicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.

En ese orden de ideas se plantea que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. También se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados en la empresa.

Con objeto de promover la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contará con un organismo desconcentrado que se encargará de formular y desarrollar programas de acción afirmativa.

Se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género.

Desde nuestra perspectiva, es vital formular cambios en el derecho laboral que permitan a la mujer trabajadora inte-

grarse al mundo productivo y de servicios, en igualdad de condiciones respecto al hombre. La desigualdad histórica de género ubica a las mujeres en una posición de opresión y desventaja que les impide incorporarse plenamente a la vida productiva. No obstante, las mujeres participan cada vez más en el mercado de trabajo y en el conjunto de las actividades productivas, enfrentando problemas que la legislación actual no contribuye a resolver y en algunos casos ahonda.

Hacer conciencia en la sociedad frente a la realidad laboral femenina, ha sido preocupación de las mujeres sindicalistas de nuestro país y de organizaciones no gubernamentales; varias de sus propuestas son recogidas en esta iniciativa. Por otra parte, los avances internacionales en la materia también han contribuido a que se acepte que la legislación mexicana está notablemente retrasada en comparación con la de otros países. Hace algunas semanas se llevó a cabo el Parlamento de Mujeres de México, cuyos pronunciamientos volvieron a señalar la necesidad de legislar en la materia.

En el propio título de principios generales se dispone, ampliando el arco de posibilidades para ambos géneros que encontraremos en toda la iniciativa, que las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que les hubiera correspondido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad, que se subsanen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad.

En esta perspectiva se introduce en el artículo relativo a las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en abuso u hostigamiento sexual. Se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo.

La propuesta intenta una inclusión transversal de disposiciones para regular en áreas específicas la protección de las mujeres en el ámbito laboral, al tiempo que se conserva un capítulo especial destinado la responsabilidad familiar y los derechos reproductivos. Se trata de un esfuerzo, quizá aún insuficiente, por atender uno de los problemas fundamentales del mundo del trabajo.

En el artículo 9º se establece que los patrones están obligados a destinar cinco por ciento de las plazas a personas con discapacidad que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.

La iniciativa recoge un conjunto de disposiciones orientadas a propiciar que quienes padecen alguna discapacidad se incorporen plenamente a las actividades productivas y de servicios. Considera medidas legales tendentes a erradicar la discriminación laboral de que ha sido objeto este sector, cubriendo las lagunas que al respecto tiene la actual legislación.

En congruencia con este principio general, la propuesta le otorga a los discapacitados, en otros capítulos de la ley, derechos de preferencia en la oferta de empleo, y en la cobertura de vacantes y ascensos escalafonarios, siempre y cuando reúnan los requisitos de ingreso y promoción definidos en las empresas y establecimientos. Con el interés de facilitar su labor productiva, se inducen cambios en el diseño y la planeación de las diferentes áreas de trabajo, dado que en la actualidad, y en la mayoría de los casos, dichos espacios físicos no se conciben para albergar a trabajadores con discapacidad. Tampoco el equipamiento básico de acceso, seguridad y libre tránsito es habilitado para cubrir las necesidades de trabajadores en estas circunstancias, por lo que se dispone que las empresas o establecimientos, de acuerdo con sus posibilidades económicas, subsanen estas carencias.

Atender estos requerimientos es inaplazable, toda vez que de acuerdo con estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, existen en México diez millones de personas que padecen de algún tipo de discapacidad, parte de los cuales constituye un importante capital humano para las empresas.

Por tal motivo, en diversos apartados de la ley se incluyen disposiciones que impiden la discriminación de este sector y reafirman su derecho al trabajo, para permitir su acceso a condiciones laborales adecuadas y al desarrollo de sus capacidades productivas.

Asimismo en el artículo 44 se asienta que se entiende que hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se transmiten, sea de manera total o parcial, los bienes esenciales afectos a la explotación, con el ánimo de continuarla. La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obli-

gaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Además que el término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores.

Este término se elevará a dos años cuando la transmisión de los bienes provoque a la empresa una considerable pérdida patrimonial que pueda causar un perjuicio a los trabajadores en sus condiciones de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones del nuevo patrón. En tal caso la responsabilidad del patrón sustituido abarcará las obligaciones laborales previas y posteriores a la sustitución, hasta por un monto igual a las ventajas económicas que hubiere obtenido con motivo de la transmisión de los bienes.

Relaciones individuales de trabajo

La iniciativa respeta escrupulosamente la estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana respecto de las que existen en otras latitudes. Ante la destrucción masiva del empleo, producto de las crisis económicas recurrentes en el país, el valor de la estabilidad en el puesto de trabajo ha cobrado fuerza. Para ejemplificar la magnitud del fenómeno y lo vulnerable que es ante el comportamiento de nuestra economía, conviene señalar que, de acuerdo con el Segundo Informe de Gobierno, durante los primeros 19 meses de gestión de Vicente Fox Quesada se perdieron 460 mil puestos de trabajo, sólo considerando los registros del imss, sin contar que se dejaron de crear 1.3 millones de empleos anuales para la mano de obra joven que se incorporó en ese periodo a la fuerza de trabajo.

A ello se suma el hecho de que el régimen de capitalización individual de las pensiones del imss vigente desde 1997, exige mayor tiempo de espera para gozar de una pensión, conforme lo dispone la Ley del Seguro Social, lo cual redimensiona la importancia de la estabilidad laboral frente al riesgo de intercambiarla por una mayor indemnización de ley, como se sustenta en otras propuestas de reforma, o de la adopción de nuevas figuras de contratación que generen inestabilidad laboral como lo pretende el Ejecutivo. Por otra parte, la estabilidad en el empleo, como principio, es irrenunciable, ya que de él depende el ejercicio de los otros derechos laborales. Su inexistencia pondría en tela de juicio el ejercicio de todos los derechos consagrados en la legislación.

En materia de relaciones individuales y condiciones de trabajo se proponen medidas que tienden a mejorar la situación jurídica del trabajador y brindar solución a preocupaciones que los principales actores del universo laboral han señalado como susceptibles de ser consideradas en la Ley. Así, se precisa que las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes, de manera formal, aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria.

También que la simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsable al patrón del pago del 50% adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador.

Para proteger al trabajador de los atropellos constantes de que es víctima, al obligársele a firmar hojas en blanco en calidad de renuncias anticipadas, se establece que en el supuesto de que un trabajador sea obligado a la firma de documento en blanco, podrá acudir ante la oficina de inspección del trabajo de su residencia a denunciar el hecho. En tal caso, para que produzca efectos legales la renuncia voluntaria del trabajador, esta deberá ser ratificada ante el juez laboral. La inspección del trabajo conservará en secreto dicha denuncia, para el caso de que fuere necesario aportarla como elemento probatorio preconstituido.

De acuerdo con nuestra iniciativa, los convenios colectivos celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar los derechos de los trabajadores, deberán ser aprobados por la mayoría de éstos según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.

En el artículo 38 se indica que el trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.

Condiciones de trabajo

Nuestra preocupación por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados nos lleva a formular un conjunto de reformas importantes. Así, el nuevo régimen de relaciones laborales que proponemos, busca imprimir un sentido social a la mejora continua de la productividad y alentar el crecimiento económico de manera que todos los factores de la producción resulten beneficiados de esta estrategia.

Es ostensible el fracaso del modelo laboral hasta hoy adoptado, que se centra en un amplio margen de intervención del Estado, privilegios para el capital y profundo deterioro del bienestar social de la población. Corresponde ahora que la relación fundamental de toda sociedad moderna, la relación capital-trabajo, sea capaz de articular un nuevo pacto social que permita un crecimiento sostenido con beneficio para todos los factores de la producción. En nuestra propuesta existen varios elementos que configuran, desde las condiciones de trabajo y de vida, una nueva norma para la convivencia civilizada entre los factores de la producción.

Sobresale, por su importancia, la reducción de la jornada de trabajo semanal, de 48 horas a 40 con pago de 56, que, junto con el aumento de prestaciones sociales, es una de las principales propuestas de la reforma laboral. Si una de las grandes conquistas de la clase trabajadora de principios del siglo xx fue la reducción de la jornada diaria a ocho horas, hoy están dadas las condiciones para reducir la jornada semanal. ¿Significa esta reducción una pérdida para la sociedad? Todo lo contrario, implica que la sociedad es capaz de producir en menos horas el mismo valor, y representa la oportunidad de crear más empleos. El resultado del aumento de la productividad social conduce, a largo plazo, a que la humanidad pueda disponer de la misma cantidad de bienes de uso con menor tiempo de trabajo. Una de las formas de reparto de esa productividad social es la disminución de la jornada de trabajo. En México, la reducción a 40 horas constituye una demanda histórica de los trabajadores y es, en las actuales condiciones, perfectamente viable.

Asimismo se incrementa el pago de la prima dominical de 25 a 50 por ciento. Se aumenta el número de días de vacaciones de seis a 10 días laborables, que se incrementarán en dos días laborables por cada año subsecuente y sube el pago de la prima vacacional de 25 a 100 por ciento.

En la ruta de alentar las responsabilidades familiares se propone que para la asignación de los períodos vacaciona-

les, se establecerán criterios de priorización para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares no compartidas con la madre, coincidan con las escolares de sus hijos e hijas, si así lo eligen las o los trabajadores.

Por lo que se refiere a los días de descanso obligatorio, se respetan los establecidos en la ley en vigor, pero se propone que de común acuerdo, trabajadores y patrones establezcan las modalidades para que el descanso de los días 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre, si corresponden a martes, miércoles o jueves sean disfrutados el lunes o el viernes más próximo.

Se incrementa el monto del aguinaldo de 15 a 30 días de salario, con la modalidad de que en las empresas con menos de cincuenta trabajadores, las partes podrán acordar el pago de esta cantidad en dos exhibiciones a lo largo del año. Se mejora el pago y los criterios para aplicar la prima de antigüedad.

Salario, productividad y reparto de utilidades

En el centro de nuestras preocupaciones legislativas se encuentran los temas del salario y la productividad. Hasta ahora el Poder Ejecutivo se ha reservado el control de los salarios mediante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuyo carácter tripartito no ha hecho sino reproducir las relaciones de sujeción observadas en el terreno de los derechos colectivos: el gobierno federal ha definido el salario mínimo sin que los trabajadores puedan incidir en esta variable decisiva para la economía del país. La determinación política de pasar a los trabajadores el costo social de la crisis, ha significado un deterioro del salario real, inédito en la historia México. Después de veinticinco años de caída ininterrumpida, es necesario restablecer la vigencia del salario mínimo general como un salario suficiente, tal como lo establece el artículo 123 de la Constitución Política. Por ello, la propuesta de reforma, además de recuperar los imperativos de justicia social, busca rescatar el papel del salario mínimo en la economía al permitir que, con salarios suficientes, se fortalezca el mercado interno, sin lo cual sería imposible sentar las bases de un crecimiento económico estable e integrado.

La iniciativa dispone, por tanto, que el salario mínimo deberá aumentar anualmente con base en la evolución del costo de la vida, y su vigencia podrá revisarse antes de ese periodo de tiempo, en función del deterioro salarial sufri-

do, según lo determinen la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, en su caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Asimismo, este salario deberá incrementarse anualmente, en forma complementaria, con el propósito de establecer un aumento real que retribuya el incremento de la productividad media de la economía en ese periodo, con base en el porcentaje que determine la Cámara de Diputados, tomando en consideración las recomendaciones del Instituto.

Una medida adicional y transitoria estaría orientada a que dicho instituto realice los estudios necesarios para proponer el monto y las modalidades de aplicación gradual de un factor de compensación por la caída histórica del salario mínimo general y profesional en las últimas dos décadas y media.

El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades –como ya se explicó– asumirá las funciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, organismo que con esta iniciativa desaparece. El Instituto estará integrado por un cuerpo colegiado de cinco miembros, por subcomisiones técnicas y por un consejo consultivo en el que participarán representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno federal, así como por investigadores de reconocido prestigio. La representación de los trabajadores deberá reflejar la pluralidad sindical del país. Los miembros del cuerpo colegiado serán electos por la Cámara de Diputados a propuesta de los grupos parlamentarios, cada siete años.

Por otra parte, con la inclusión de un capítulo nuevo sobre productividad, se trata de impulsar medidas legales que permitan a los trabajadores enfrentar el reto productivo, con bilateralidad y retribución justa. La corresponsabilidad para mejorar la productividad supone involucrar al trabajador en el conocimiento integral del proceso productivo. De este conocimiento y de la negociación bilateral resultarán programas de productividad por empresa y por rama de la actividad a partir de la creación de cámaras sectoriales.

La participación de los trabajadores en los programas para mejorar la productividad dará a éstos el sentido social que debe ser propio de los procesos productivos. Sólo un modelo excluyente y depredador como el que hasta ahora se pretende imponer puede suponer, equivocadamente, que una perspectiva unilateral asegurará la mejora continua de la productividad.

De esta manera, la iniciativa propone un concepto de productividad amplio, que no sólo considera la dimensión técnica o económica, sino que recoge elementos sin los cuales sería imposible involucrar a los trabajadores en los desafíos productivos: su calidad de vida y el reparto equitativo de los beneficios. Incluye la facultad de trabajadores, sindicatos y patrones de llegar a acuerdos en la materia. Obliga a los patrones a proporcionar a los trabajadores y a sus representantes sindicales la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión. Considera la creación en la empresa de comisiones mixtas de Productividad y Capacitación, a cuyo cargo quedará el diagnóstico de este importante asunto, la formulación y evaluación de programas destinados a atenderlo, así como la adopción de mecanismos para distribuir sus resultados. Se detalla el contenido y periodicidad de los planes y programas de productividad, capacitación y distribución de beneficios, por empresa o sectorialmente. También se faculta a las cámaras sectoriales para proponer, por conducto del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, recomendaciones sobre el incremento de los salarios profesionales en el sector, vinculados con los indicadores de productividad.

Consecuentes con estos propósitos se introduce en el artículo 87 de la iniciativa el concepto de bonos de productividad como parte integrante del salario.

La propuesta traslada las funciones de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas al instituto citado, y acorta los plazos para la presentación de los estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, los índices de productividad y la situación de los trabajadores. Sobre la base de estos estudios se propondrá a la Cámara de Diputados el porcentaje anual repartible. Ésta, a su vez, lo determinará cada cinco años. Los ingresos de los trabajadores por concepto de reparto de utilidades quedan, en la propuesta, libres de todo gravamen.

Para evitar las controversias que han llevado a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a emitir jurisprudencia sobre la inconstitucionalidad de la manera en que hoy se determina el reparto de utilidades, en la reforma constitucional propuesta se hacen las adecuaciones necesarias que son trasladadas al artículo 129 de la ley reglamentaria.

Se suprime el impedimento para que los trabajadores pongan a disposición de terceras personas los datos contenidos

en la declaración anual de los patrones, así como los anexos correspondientes.

Por último, se dispone que los trabajadores participen en los activos de las empresas mediante la adquisición de las denominadas acciones «T». Las modalidades de adquisición de dichas acciones, y demás asuntos relativos a su propiedad, se detallarán en un reglamento que para tal efecto emitan las autoridades del Trabajo, en consulta con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y las organizaciones de empresarios y trabajadores.

Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones

En la iniciativa se amplían derechos y se precisan obligaciones de trabajadores y patrones. Por cuanto a los segundos se dispone que tienen la obligación fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios así como el padrón contractual actualizado. Las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo y las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas, deben tener el mismo tratamiento.

Complementariamente los patrones serán responsables de crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de establecer condiciones, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, un mes de permiso con goce de salario íntegro desde que se le otorgue la custodia sobre el menor.

Se prohíbe a los patrones obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, a votar por determinada candidatura o intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

Adicionalmente se prohíbe despedir de su trabajo o aplicar sanciones a los trabajadores que amparados por la libertad sindical, ejerzan su derecho de decidir sobre la firma o el rechazo del contrato colectivo o el de optar por determinado sindicato en los juicios de titularidad contractual. Será requisito previo para el despido, acreditar ante el juez competente la causal o causales de rescisión dentro de los tres meses previos o posteriores, respecto de los trabajadores

que hubieren ejercido o puedan ejercer la libertad sindical o su derecho de aceptar o rechazar el contrato colectivo.

Se prohíbe a los patrones realizar actos de hostigamiento sexual contra alguna persona en el centro de trabajo. Exigir o solicitar a las mujeres la presentación del certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar un empleo. También despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores. Además se les prohíbe establecer cualquier tipo de distinción o exclusión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una labor determinada.

En concordancia con la búsqueda de la equidad de género, pero en los asuntos relativos a la capacitación, se propone adoptar medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho. Los planes y programas deberán ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, autoridad que queda obligada a supervisar los mismos. Los programas deberán determinar además la creación de oportunidades de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por tiempo u obra determinada, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.

En áreas laborales en donde la cuota de empleo de mujeres sea inequitativa, los planes y programas les posibilitarán el acceso a una cuota equitativa de participación para lograr las mismas oportunidades de empleo a determinados puestos de trabajo

Tratándose de puestos de nueva creación, se mantienen las disposiciones del artículo 159 en vigor, pero ahí donde se estipula que en los contratos colectivos se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, se agrega que se buscará que los criterios sean objetivos. También, los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.

Las enmiendas en el renglón de la cobertura de vacantes e ingreso están dirigidas a favorecer la promoción de los trabajadores más calificados frente a una exigencia mayor de las empresas y establecimientos de elevar sus niveles de

competitividad; pero no eximen al patrón de su responsabilidad de capacitar. Ello, además de favorecer el desempeño de las unidades productivas y de servicios, estimulará al trabajador a superarse, mediante la capacitación, y a la empresa, a invertir en esta actividad.

Habitaciones para los trabajadores

En este capítulo se respetan esencialmente las disposiciones de la ley en vigor, pero con objeto de propiciar que los trabajadores que reciben entre uno y dos salarios mínimos –11.7 millones de asalariados según cifras oficiales– tengan acceso a una vivienda de interés social, se dispone que la Ley del Infonavit regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos hipotecarios correspondientes y garantizará su disfrute a los trabajadores que perciban salario mínimo. Con la intención de fortalecer las finanzas del Infonavit se modifica el monto del salario máximo para el pago de las aportaciones por concepto de vivienda, aumentándose al equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general en vigor.

Sobre la reproducción y las responsabilidades familiares

Otras reformas no menos importantes son las relativas al título quinto de la ley, denominado “Trabajo de las mujeres” que cambia a “Sobre la reproducción y las responsabilidades familiares”.

Las reformas de este título, como las que ya se han detallado antes, se explican porque en la actualidad las condiciones socioeconómicas empujan cada vez más a las mujeres a la búsqueda de actividades fuera del hogar, provocando que en los últimos veinte años su participación en el trabajo remunerado se haya triplicado, mientras que la participación de los hombres se ha duplicado. Frecuentemente las mujeres cumplen con menos horas de trabajo remunerado, pero cubren muchas horas más de trabajo no remunerado.

Hoy por hoy las mujeres necesitan y quieren trabajar en el ámbito productivo y de servicios. Sin embargo, en el mundo laboral las desventajas hacia las mujeres son evidentes, así como lo es el hecho de que las oportunidades que se les brindan y su situación dentro de las fuentes de trabajo son agravadas por la discrepancia entre el crecimiento demográfico y la creación de espacios en el actual mercado laboral, a la vez que sistemáticamente se devalúan económica y culturalmente su trabajo y sus capacidades.

La fuerza laboral femenina representa ya 34 por ciento de la población económicamente activa. Así pues, la forma como se inserta esta fuerza en el mercado laboral, obliga a cuestionarnos sobre la cantidad y calidad de empleos generados, la débil protección de las mujeres en este campo y la galopante discriminación que desdeña la capacidad y la calidad de su trabajo, al tiempo que niega la posibilidad de demostrar esas capacidades y cualidades.

Reconocer el fenómeno y erradicar el trato desigual a las mujeres en desigual condición es un acto de justicia social, sin el cual no se podrá garantizar la igualdad de oportunidades. Dado que el trabajo es el instrumento que permite el acceso a los servicios de salud, a una vivienda adecuada, recreación, seguridad, calidad alimentaria y satisfacción de necesidades, es decir, a condiciones de bienestar y crecimiento personal, familiar y social, el ámbito laboral es estratégico para el desarrollo y mejoría de las mujeres.

La equidad es una herramienta de reversión y equilibrio de los escenarios laborales desfavorables, que si bien requiere acciones legislativas, exige la modificación de las posturas culturales, el fortalecimiento de los sistemas de seguridad social, la restructuración de los modelos de capacitación y la creación de verdaderos vínculos con las organizaciones e instituciones involucradas. La presente iniciativa de reformas persigue alentar un escenario laboral favorable hacia las mujeres desde la ley, pero existe conciencia entre los legisladores proponentes de que es necesario emprender otras acciones de política pública para lograr la equidad anhelada.

Por otra parte, la protección de las mujeres y de su trabajo no es una pretensión grupal, es un muelle impulsor de la productividad reconocido y amparado internacionalmente mediante un cuerpo de numerosas normas de trabajo que ha signado México. Actualmente suman 76 los instrumentos vigentes en nuestro país de los que se derivan disposiciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre la mujer y el hombre entre las que se encuentran:

La Constitución de la OIT en 1919 en su artículo 41, que consigna el principio “Salario igual a trabajo igual”; el Convenio 100 y 111 así como la recomendación número 90, que desde 1951 se dirigen específicamente a eliminar la discriminación entre el hombre y la mujer; el Convenio 156 y la recomendación número 165, que se aplica a hombres y mujeres con responsabilidades hacia los hijos a su

cargo o hacia otros miembros de la familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.

Mundialmente se ha identificado el trabajo como uno de los ejes sobre los que se cimienta y desarrolla la estructura socioeconómica, siendo así que la exclusión de la mujer del plano del desarrollo laboral significa segregarla de la estructura, organización y beneficios sociales y económicos. Más aún porque la creciente inserción de las mujeres en el ámbito laboral no ha significado de ninguna manera el respeto de sus derechos en la práctica ni el reconocimiento de ésta en la normatividad del trabajo.

La propuesta de reforma laboral integral con visión de género que aquí se sustenta, pretende incluir en la legislación nacional normas para la protección de las mujeres en los diversos ámbitos laborales, hasta hoy no recogidas por la legislación en vigor. Para la redacción de la propuesta han sido considerados los trabajos de diversas organizaciones sociales, tanto de mujeres como de trabajadores en general; asimismo se han incluido las propuestas de trabajos individuales de investigadoras y académicas, así como la experiencia de otros países.

Por ello proponemos que las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tienen iguales obligaciones, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades. Se precisa que las modalidades que se consignan en este título tienen como propósito fundamental proteger la reproducción y el desarrollo equilibrado de la familia, así como promover la corresponsabilidad de trabajadoras y trabajadores en la atención de la familia.

Se garantiza a la trabajadora el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección, protegiéndose su salud y la del producto. Toda trabajadora que decida ejercer este derecho conservará su empleo y puesto de trabajo. El patrón solo podrá ser rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 en vigor y 50 en la iniciativa, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Se dispone que las mujeres trabajadoras durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud, ni sean labores peligrosas o insalubres, en relación con la gestación. Que el patrón estará obligado en dichas circunstancias a asignarle labores diferentes a las habituales, compatibles

con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel y categoría, sin que la trabajadora sufra perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derechos. Adicionalmente que gozarán forzosamente de un descanso de dieciséis semanas durante el período previo y posterior al parto, cuyo inicio será determinado por la trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En los supuestos de parto múltiple, el período de recuperación de pos parto se incrementará a dos semanas más.

Las dos últimas semanas correspondientes al período postnatal, podrán ser disfrutadas opcionalmente por la madre o por el padre, según éstos lo convengan entre sí para lo cuál deberán comunicar la decisión con una anticipación de por lo menos un mes al patrón.

En forma adicional, el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, por un lapso de seis meses para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe el patrón, salvo cuando la trabajadora opte por acumular estas dos medias horas para ampliar el período pos natal o bien a la reducción de su jornada diaria de una hora. Se propone que las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias por maternidad de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas.

Que cuando un trabajador o trabajadora adopte un menor de seis meses de edad tendrá derecho a un permiso de seis semanas con goce de salario íntegro, que deberá disfrutarse en los días siguientes a la adopción. Si el niño adoptado es mayor de seis meses y menor a ocho años, el permiso será de tres semanas.

Finalmente, que se promoverá en los contratos colectivos el establecimiento de permisos con y sin goce de salario, destinados a la atención de las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras, tales como el cuidado del cónyuge o concubinario, de hijos menores o padres enfermos.

Trabajo infantil

Con la finalidad de mantener la protección de los niños trabajadores, precisar las responsabilidades de los patrones y fomentar la educación de aquéllos se dispone que los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados proporcionarles las facilidades necesarias

para que cursen la educación obligatoria. Queda prohibida la utilización del trabajo de los niños en las labores que obstaculicen el acceso a la educación obligatoria; las que socaven su dignidad o autoestima y en los días de descanso obligatorio, así como el tiempo extra.

Trabajos especiales

Trabajadores de confianza

La iniciativa modifica varias disposiciones sobre los trabajadores de confianza. Los cambios tienen por objeto ampliar sus derechos laborales y dar certeza jurídica a su relación de trabajo. Ese sentido encierra el agregado que indica que la categoría de trabajador de confianza tiene un carácter de excepción; la extensión para éste, sin ninguna limitante, de las condiciones de trabajo pactadas en una empresa o establecimiento. Se preceptúa que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere la ley.

Trabajadores de los buques

Respecto de los trabajadores de los buques, la reforma considera que debido a la globalización mundial del transporte marítimo, se deben reflejar en la ley laboral los convenios que ha ratificado México con la OIT, así como, lo relativo a los convenios que aún están pendientes por ratificar. Se debe señalar que la actividad de la comisión tripartita constituida para el análisis de la ratificación de convenios sobre gente de mar, resulta muy cuestionable, ya que desde 1991, no se han ratificado convenios relativos al trabajo a bordo de los buques, en perjuicio de los marinos mexicanos y que arriban a puerto. Además se considera otra modificación sobre la limitante de competencia de la autoridad laboral que refiere el artículo 187 de ley en vigor, ya que actualmente se encuentra rebasado por las resoluciones que ha dictado el máximo tribunal, en donde se ha determinado que la autoridad laboral es competente para conocer de los asuntos de embarcaciones extranjeras con tripulaciones extranjeras. En forma complementaria se modifican los aspectos siguientes: se prohíbe el trabajo de los menores de quince años y el de los menores de dieciocho como fogoneros o pañoleros, señala un período mínimo de vacaciones anuales de quince días hábiles, a diferencia de la ley vigente, que autoriza a los patronos para dejar de cubrir los salarios durante el tiempo necesario para repatriar al trabajador o conducirlo al punto de destino, se impone al patrón la obligación de pagarlos, pago que se funda en que

la responsabilidad por los riesgos a que están expuestas las empresas o sus bienes, no pueden quedar a cargo de los trabajadores.

Trabajadores rurales

La reforma integral propuesta abarca otros trabajos considerados como especiales. Es el caso de los trabajadores del campo cuya denominación cambia a “Trabajadores rurales”. La razón estriba en que el capítulo VIII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que regula la relación laboral de los trabajadores del campo, ha quedado completamente superado, pues no corresponde ya con las nuevas relaciones económicas y sociales que se han ampliado y desarrollado en el medio rural, en virtud de la integración económica y de las reformas estructurales promovidas entre 1988 y 1994. Dichas relaciones tienen hoy un grado de complejidad que es necesario considerar en las nuevas disposiciones laborales que garanticen al trabajador del medio rural la justa retribución de su trabajo, así como el otorgamiento efectivo de las prestaciones y derechos individuales y colectivos derivados de la relación laboral. El trabajador del medio rural ha diversificado sus actividades en la medida en que algunos sectores de la producción agropecuaria y agroindustrial empresarial se han capitalizado y, con ello, han generado nuevos procesos y desarrollado sus cadenas productivas. Empero, el trabajo del medio rural sigue teniendo ciertas características particulares que le dan un perfil de trabajo especial, sin que ello quiera decir que sea un trabajo de excepción. A continuación resumimos algunos aspectos sobresalientes del capítulo de “Trabajadores rurales”.

Se define que trabajadores rurales son los que ejecutan para un patrón los trabajos propios y habituales de los procesos de producción agrícola, pecuaria y forestal, incluyendo los que se ejecutan en y para las plantaciones comerciales forestales y aserraderos; acuícola; pesquera, en agua dulce o ribereña, costera y de zona restringida; y de la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.

Los trabajos que se realicen en la gran industria de la transformación de la madera, y de la gran empresa agroindustrial, se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

Además, los trabajadores rurales pueden ser, por la duración de su relación de trabajo, por tiempo determinado, tiempo indeterminado y tiempo indeterminado discontinuo. En los artículos 311 al 313 se define cada tipo de contratación.

También, que el patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados en cada temporada, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en ella, calcular las prestaciones y derechos derivados.

Por otra parte se dispone que las sociedades mercantiles que compren tierra ejidal o comunal y contraten trabajadores, estarán obligadas a utilizar preferentemente los servicios de los exejidatarios o comuneros, cuando éstos lo soliciten, durante un plazo de cinco años contados a partir de la operación de compra, siempre y cuando no haya impedimento físico para realizar tal actividad.

Cuando el patrón no respete el derecho de preferencia, estará obligado a pagar al trabajador la indemnización a que hace referencia la fracción III del artículo 54 de la ley, a cuyo efecto se tomará como salario base el correspondiente al puesto o categoría que hubiese ocupado el trabajador.

En los casos de aparcería agrícola o de ganados, el propietario del predio de que se trate y el dueño del dinero o del ganado, en su caso, serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales que deriven de la contratación de trabajadores para laborar en la unidad de producción constituida bajo dicho contrato, cuando el dueño de la tierra no tenga los medios necesarios para responder por las obligaciones laborales contraídas.

En cuanto a las agroempresas que tengan celebrado con ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, ejidos o comunidades contrato de arrendamiento o cualquier otro contrato de los denominados de aprovechamiento o de apropiación de la riqueza ajena con prestación de servicios, será solidariamente responsable con su arrendador o arrendadores, de las obligaciones que aquél o aquéllos contraigan con los trabajadores contratados para operar las actividades productivas, objeto del contrato de que se trate.

Las micro y pequeñas empresas rurales tendrán hasta cinco años de gracia para amortizar capitales, por lo que durante ese lapso a partir de la fecha de inicio de sus operaciones, estarán exentas del reparto de utilidades a sus trabajadores. Estas empresas podrán solicitar ante el juez laboral la prórroga del plazo señalado en el párrafo anterior cuando existan circunstancias que lo justifiquen.

Si los trabajadores deben ser trasladados de un punto determinado a las áreas de trabajo y viceversa, el tiempo em-

pleado en su transportación se computará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Dentro de las obligaciones de los patrones se establece que cuando los lugares donde se desempeñe el trabajo no sean los pertinentes para cubrir el salario, como son la montaña, la selva, el bosque o el mar, el empleador y el trabajador se pondrán de acuerdo para fijar el lugar de pago, siempre que éste pertenezca a la fuente de trabajo de que se trate. También constituye obligación patronal fomentar la educación obligatoria entre los trabajadores y sus familiares e impartir capacitación para el trabajo proporcionando además de los capacitadores, los medios materiales y didácticos.

Entregar, como medios y útiles de trabajo, herramientas, ropa, zapatos, cascos, guantes y accesorios adecuados a las labores específicas y equipos de protección. Proporcionar a los trabajadores gratuitamente agua potable y dos alimentos sanos, nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo, así como transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y a la inversa. Instalar en los campamentos una guardería infantil gratuita para los hijos de los trabajadores del campo, con mobiliario y servicios adecuados, incluyendo en éstos la atención médica. Asimismo, la educación obligatoria gratuita a los hijos de los trabajadores, cuando no exista escuela pública a una distancia de cuatro kilómetros; otorgar los útiles escolares necesarios y un desayuno escolar. Tener disponibles en botiquines y lo más cercano posible a las áreas de trabajo, los medicamentos y material de curación para primeros auxilios, así como los antídotos necesarios para aplicarlos por medio del personal capacitado para tal efecto, a los trabajadores que sufran picaduras de animales o intoxicaciones derivadas de la utilización, manejo y aplicación de agroquímicos a plantaciones y semovientes; además de proporcionar los equipos especiales a los trabajadores que asperjen, fertilizan, combatan plagas o enfermedades en plantas y animales, que realicen labores de polinización, vacunación, baños garrapaticidas, elaboración y remoción de compostas y estiércol, lombricultura y de fermentación; cubrir a los trabajadores que laboren en actividades o zonas insalubres una prima mensual hasta de veinticinco por ciento del salario base como compensación; proveer a los trabajadores como medida sanitaria de producción, los recursos y medios necesarios para el desarrollo de las buenas prácticas agrícolas de inocuidad; establecer para los trabajadores que laboren por temporada campamentos con habitaciones adecuadas, agua corriente y energía eléctrica, y cubrirles al final de la temporada una liquidación que in-

cluya las partes proporcionales por pago de vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades correspondientes al año en que se prestó el servicio. También, proporcionar a los trabajadores con independencia del tipo de contratación, constancia de tiempo y periodo laborados. En los casos en que los trabajadores ejecuten labores de aplicación manual de agroquímicos deberá proporcionarles equipos en perfecto estado de conservación y ropas adecuadas; el patrón está obligado a tener baños de regaderas necesarios para que los trabajadores se duchen al terminar de aplicar los agroquímicos de que se trate.

Los patrones estarán obligados a proporcionar a la Inspección del Trabajo y a la Procuraduría Agraria, dentro de los primeros tres meses de cada ejercicio fiscal, una copia de su declaración anual del impuesto sobre la renta y de sus anexos, acompañada de la lista con nombres, domicilios, temporalidad de la relación de trabajo y salarios percibidos por los trabajadores agrícolas que le hubieren prestado sus servicios durante el ejercicio inmediato anterior.

Cuando algún trabajador no hubiese cobrado su participación anual de utilidades, tres meses después de la fecha en que debió hacerse el pago, la Procuraduría Agraria estará facultada para cobrarla en su nombre y por cuenta del trabajador. El importe será depositado y estará a disposición del trabajador y de sus beneficiarios en una cuenta de inversión.

Trabajadores actores y músicos

En el título de Trabajadores actores y músicos, atendiendo una demanda gremial se propone que en los contratos colectivos que se celebren se establecerán cláusulas que garanticen la proporcionalidad de trabajadores extranjeros a que se refiere el artículo 7º de la ley y la obligación de que dichos trabajadores, se afilien o no al sindicato titular, de pagar las cuotas ordinarias establecidas en su estatuto en concepto de compensación por la administración de su interés profesional.

La inspección del trabajo cuidará que los empresarios respeten la proporcionalidad de trabajadores extranjeros establecida en la ley.

Trabajo doméstico

En cuanto al servicio doméstico se proponen algunos cambios en beneficio de los trabajadores y trabajadoras del sector, empezando por nombre del título que se denominaría

“Trabajadores del hogar” con el objeto de dignificar esta labor. Así, incluye una disposición que establece las modalidades más comunes de este tipo de trabajo especial, sin exclusión de cualquier otra modalidad que pudiesen convenir las partes. Se integra a la ley la jornada máxima de ocho horas diarias, con dos días de descanso por semana con goce de sueldo; la asignación de un salario mínimo profesional como base de negociación del sueldo por asignar, que determinará la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Adicionalmente se reconocen en forma expresa prestaciones básicas como las vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, derecho a la seguridad social y aguinaldo.

Consecuentemente el patrón está obligado a darles de alta en el seguro social.

También se hace expresa la obligación de considerar los alimentos y la habitación, aparte del salario en efectivo, para el cálculo del salario integrado, del cual se derivara el pago de las prestaciones. Asimismo se considera como una obligación del patrón la vigilancia de la integridad física, emocional y sicosexual de la persona que trabaja en el servicio doméstico, incluyendo al universo de las personas trabajadoras de este sector en las disposiciones que las protejan del abuso y/u hostigamiento sexual, violación y violencia.

Se establece la obligación de que los alimentos destinados a la persona que trabaja en el servicio doméstico sean de la misma calidad y cantidad de los destinados para el patrón. Se estipula, de igual modo, una prestación adicional en tiempo y dinero destinado a la instrucción básica de las personas que trabajan en el servicio doméstico. Por último, en caso de que el patrón desee que el trabajador o la trabajadora desempeñe sus actividades uniformada, deberá proveerle de la ropa necesaria sin costo alguno para ésta.

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

Un renglón importante que debe modificarse en los trabajos especiales, es el relativo al trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Limitado el ejercicio pleno de sus derechos colectivos y la negociación bilateral de cuestiones fundamentales de la relación de trabajo, la iniciativa brinda la oportunidad a los trabajadores universitarios de beneficiarse de una corrección legislativa, que suprime los preceptos que los mantie-

nen en condiciones de desventaja. Así, reconoce que atañe exclusivamente a las universidades e instituciones autónomas regular los aspectos académicos, y respeta el hecho de que sean las propias instituciones las que decidan internamente los requisitos y procedimientos de admisión de profesores e investigadores, pero aclara que estas disposiciones no podrán afectar de manera alguna los derechos laborales de los trabajadores académicos. Permite la más amplia libertad de asociación sindical, al suprimir la limitante contenida en la ley en vigor que impide la formación de un sólo sindicato en dos o más universidades o instituciones, y que obstruye la organización por rama, en el nivel nacional o internacional. En consecuencia, se posibilita la creación de sindicatos nacionales y la firma de contratos colectivos sectoriales en el ámbito universitario y de la educación superior.

En materia salarial, se recoge una demanda sentida y justa del sindicalismo universitario: en adelante los incentivos o estímulos que los trabajadores reciban por el trabajo realizado o por su permanencia en la institución, independientemente de la modalidad que adquieran, formarán parte del salario integral para todos los efectos de ley. Una interpretación equivocada del artículo 84 vigente ha permitido que los titulares de las instituciones educativas desconozcan el alcance de la definición de salario contenida en la Ley Federal del Trabajo. Nuestra propuesta no hace sino precisar el principio original del salario integrado del que forman parte los estímulos proporcionados a los trabajadores académicos. Un efecto colateral, pero no menos importante, es que con esta disposición se verán favorecidas las expectativas de este sector de alcanzar una pensión mayor, en virtud de que con el trato que algunas universidades dan hoy a las becas y los estímulos, al dejarlas fuera del componente salarial, no son consideradas en la base de cálculo para el pago de una pensión por jubilación.

Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas y trabajo ferroviario

Otro rubro que contiene cambios de relativa importancia es el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. En el capítulo respectivo, se realizan modificaciones para precisar el ámbito de aplicación de la ley, quiénes integran las tripulaciones, la determinación de las jornadas de trabajo, el tiempo total máximo de servicio y el tiempo extraordinario; aspectos relativos a la previsión social e higiene y seguridad. Además se propone la revisión de ciertas prohibiciones vigentes.

Igualmente se proponen modificaciones al trabajo ferroviario, en el sentido de que las necesidades de reducción de personal, de que habla el artículo 251 vigente, deben ser debidamente comprobadas ante el juez laboral.

Trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión

La iniciativa de reforma laboral abroga la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que mantiene en un régimen de excepción a los trabajadores al servicio del Estado. Con esta decisión, se pretende devolver a dichos trabajadores el ejercicio de sus derechos colectivos y eliminar la intervención estatal en el proceso de agremiación.

La normatividad laboral que rige a los servidores públicos ha impedido, en contravención del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que éstos formen libremente sus organizaciones sindicales, por centro de trabajo o por rama; pertenezcan a una o varias centrales, federaciones o confederaciones; se afilien a organismos sindicales de carácter internacional; decidan voluntariamente pertenecer o no a un gremio sindical o elijan sin cortapisas a su directiva. También ha limitado el derecho a la negociación bilateral de sus salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, así como a ejercer con libertad el derecho de huelga en defensa de sus intereses colectivos.

Todo ello ha configurado una situación legal adversa para los servidores públicos, agravada por la intromisión cotidiana del Estado en la vida sindical de aquellos trabajadores, que la propia legislación en vigor fomenta. En este clima laboral la modernización de la administración pública será muy difícil.

Para los promoventes, la libre asociación en materia de trabajo es un derecho tanto individual como colectivo que permite la adecuada organización de la clase trabajadora para la defensa de sus intereses. La doctrina y la jurisprudencia de nuestro país han definido que el contenido de ese derecho asume tres aspectos fundamentales:

- Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo.
- Un aspecto negativo que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y de no afiliarse a ninguno.

- La libertad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación sindical.

En ese sentido se pronunció la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 27 de mayo de 1999, al integrar jurisprudencia y declarar inconstitucional el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado porque viola la garantía social de libre sindicación consagrada en el artículo 123 constitucional, ya que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La afiliación obligatoria y la unicidad sindical impuesta fueron cuestionadas por la Suprema Corte en sucesivas ejecutorias, hasta formar jurisprudencia, lo que arrojó mayor luz sobre las normas inconstitucionales aprobadas en el pasado por un Poder Legislativo que siempre respaldó los intereses corporativos del Ejecutivo, sin importar que se atropellaran derechos.

Asimismo, varios artículos de la citada ley violan la garantía social de libre asociación, por lo que, con esta reforma, proponemos suprimirlos en un ejercicio obligado de justicia legislativa.

Por otra parte, la iniciativa de decreto que presentamos incorpora, en un capítulo del título sobre trabajos especiales de la ley, normas relativas a los trabajadores al servicio del Estado y del Distrito Federal, mismas que se hacen extensivas a los trabajadores de los estados y municipios de la república. En este capítulo se conservan las disposiciones más favorables para los servidores públicos contenidas en la ley que se abroga, se amplían los derechos colectivos y se hacen algunas precisiones jurídicas. En los demás asuntos, el trabajo de los servidores públicos se rige por las disposiciones generales de la nueva ley.

En concordancia con la orientación de justicia social que anima el cuerpo de modificaciones legislativas, los derechos consagrados en este capítulo se extienden a los trabajadores de confianza. Así mismo, con objeto de acotar la clasificación de estos trabajadores contenida en el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se reduce la enumeración que ha dado pauta a incontables irregularidades, y que ha facilitado la proliferación de esa categoría en las dependencias de gobierno.

Se mantiene el número de días de vacaciones, pero se aumenta la prima vacacional de 30 a 100 por ciento sobre el monto del salario percibido; la prima dominical también se incrementa de 25 a 50 por ciento; el aguinaldo se mantiene

en el mismo monto y condiciones que la ley respectiva establece, pero se precisa que los trabajadores que hubiesen laborado menos de un año tendrán derecho al pago de la parte proporcional. En este capítulo se señala que a partir del quinto año de servicios efectivos prestados, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de su salario, que será equivalente a 1.5 por ciento del mismo.

Se respeta, asimismo, el régimen de seguridad social que disfrutaban en la actualidad los trabajadores de este sector. Lo mismo ocurre con las disposiciones relativas a la suspensión de la relación de trabajo.

Con la intención de profesionalizar el trabajo del servidor público, estimular su permanencia y compromiso institucional, generar mecanismos transparentes de ascenso escalafonario, retribuir su desempeño con criterios de equidad y mejorar su calidad de vida, se crea el Servicio Civil de Carrera. El Servicio Civil de Carrera es concebido en la iniciativa como el conjunto de normas y procedimientos tendentes a garantizar mecanismos adecuados de ingreso y selección de personal, el pago justo de salarios y prestaciones, un sistema de valuación de puestos y de promoción acorde con las necesidades del servicio público, la capacitación y educación formal del trabajador, así como disposiciones relativas a la separación y el retiro del servicio.

El Servicio Civil de Carrera es una vieja aspiración del servidor público, y en la reforma laboral propuesta encuentra una vía de aplicación. Estará a cargo de la Comisión de Servicio Civil de Carrera, creada para tal efecto, en la que concurrirán representantes de los gobiernos federal y de las entidades federativas, así como de las organizaciones sindicales de los trabajadores.

Las distintas etapas del Servicio Civil de Carrera –ingreso, promoción, permanencia y retiro–, así como los instrumentos de evaluación, el diseño de los tabuladores, catálogo de puestos y sistemas de estímulos, consideran la participación bilateral de sindicatos y titulares de las dependencias.

Congruente con la intención de ampliar los derechos colectivos de los servidores públicos, además de concederles el derecho a la convención colectiva y la libre sindicalización, las nuevas disposiciones les permiten el ejercicio del derecho de huelga, hasta hoy sujeto a tantas restricciones legales que lo han anulado.

A pesar de ello, las restricciones jurídicas no han impedido que los trabajadores paralicen labores, en una o varias dependencias o centros de trabajo, transgrediendo la norma para defender sus intereses colectivos. Los impedimentos legales no han conducido a la solución de los conflictos, y en no pocos casos los han exacerbado.

Por ello, conviene reflexionar sobre la conveniencia de adecuar la ley para permitir el ejercicio de la huelga a estos trabajadores, dentro de los límites que la naturaleza de su trabajo impone. De este modo, se evitarán las tensiones sociales innecesarias, producidas por una ley restrictiva que continuamente es rebasada. En síntesis, se propone dar certeza al ejercicio de la huelga en el sector público, bajo condiciones menos rígidas.

Así, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, siempre y cuando se propongan obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, exigir su revisión o cumplimiento y solicitar la mejoría de los salarios contractuales. La huelga deberá ser declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores de las dependencias afectadas. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar que el conflicto se someta al arbitraje del juez laboral. Si la resolución del juez laboral establece que la huelga fue imputable a la dependencia, la condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueran procedentes, y al pago de los salarios caídos.

Trabajo bancario

Vinculadas con el tema anterior, se hallan las propuestas de reforma en el ámbito de las relaciones de trabajo en las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito y el Banco de México, cuyos trabajadores tienen limitado, hasta hoy, el ejercicio pleno de sus derechos colectivos.

En efecto, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ordenamiento que en nuestra iniciativa se aboga, remite a la legislación laboral burocrática en los temas de sindicalización, contratación colectiva y huelga.

La propia ley reglamentaria deja fuera de la negociación de las Condiciones Generales de Trabajo (cgt) a los trabajadores bancarios. Las cgt son sometidas por las instituciones financieras a la aprobación de la Secretaría de Hacienda, tomando en cuenta únicamente la opinión del sindicato.

Más aún, al igual que en la legislación relativa a los trabajadores al servicio del Estado, se dispone que los sindicatos sólo podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única central reconocida por la ley, en abierta violación de los acuerdos internacionales y del criterio de la Corte.

Liberar de las ataduras legales que imposibilitan a los trabajadores de dichas instituciones el goce de derechos colectivos plenos, es una obligación política ineludible. Nuestra iniciativa, coherente con las reformas en el terreno colectivo, apunta hacia la igualdad jurídica de estos trabajadores, pero respeta sus particularidades, especialmente en lo que se refiere a una gama de prestaciones y condiciones laborales que les favorecen.

Lo anterior explica por qué se crea un capítulo en el título de trabajos especiales en el que se preservan, para este sector, las disposiciones más benéficas en materia de bilateralidad en la cobertura de vacantes y en la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos; aquellas relacionadas con la separación del empleo y pago de indemnizaciones por este concepto; los días de descanso obligatorio; el pago de primas por trabajar durante los días de descanso semanal; el goce de vacaciones; salario mínimo bancario; la prima de antigüedad y el pago del aguinaldo; préstamos a corto y mediano plazo y préstamos hipotecarios adicionales a los que concede el Infonavit; el disfrute de una pensión vitalicia de retiro complementaria de la que otorga el Seguro Social; y pagos por defunción y gastos funerarios.

Relaciones colectivas de trabajo

Uno de los ejes de la iniciativa es el relacionado con la ampliación de los derechos colectivos. En esta propuesta de reformas se avanza en la configuración de un nuevo modelo, dejando atrás la herencia corporativa de la ley en vigor, en donde el Estado interviene discrecionalmente en la vida sindical y niega o concede el ejercicio de esos derechos. En su lugar se alienta una opción distinta, en donde son los propios trabajadores el sujeto principal de esos derechos colectivos, y se reduce ostensiblemente la intervención del Estado. En adelante, la garantía del ejercicio pleno de los derechos colectivos será el respeto absoluto a la ley.

Las disposiciones de la iniciativa apuntan hacia el fortalecimiento de la organización sindical al propiciar la transparencia en el ejercicio de su actividad y de la fuente de poder de donde emanan las decisiones; su independencia y

autonomía frente al gobierno, los empresarios y los partidos políticos; el fomento de la representatividad real y la democracia interna; la generación de procesos de participación desde la base; la presencia de liderazgos informados y con capacidad de intervención bilateral en los problemas derivados de la innovación tecnológica y organizativa, así como de sus impactos laborales.

Se persigue, asimismo, una redefinición del papel del Estado en el ejercicio de los derechos colectivos como son los procesos de sindicalización, contratación colectiva y huelga. En particular, se eliminan los controles políticos y jurídicos que inhiben y desvirtúan el ejercicio de tales derechos, trasladando las decisiones más importantes a las bases trabajadoras.

Se trata, entonces, de instaurar nuevos mecanismos institucionales para garantizar la libertad y la democracia sindicales, auspiciando formas de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, tanto en asuntos fundamentales de su vida interna, como en la gestión del cambio en las empresas, sectorial y nacionalmente.

En el capítulo de relaciones colectivas de trabajo fundamentalmente se introducen reformas para garantizar el ejercicio de la libertad positiva de afiliación sindical y el desarrollo de la democracia sindical, como instrumentos de autenticación y perfeccionamiento del movimiento sindical. Se abordan preceptos prohibitivos de la interferencia de autoridades y patrones en la libertad y autodeterminación sindicales. La inscripción de las organizaciones sindicales, de sus estatutos y de sus cambios representativos, en la nueva institución denominada Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. Sobre el Registro Público se hace descansar en gran medida la destrucción del sistema corporativo estatal de control de las organizaciones sindicales, para la reestructuración democrática del sindicalismo mexicano y para la autenticación de la contratación colectiva, hoy falsificada y envilecida con los contratos de protección cuya generalización aparejada a la proliferación de las simulaciones sindicales, ha trastocado el orden laboral de nuestro país para convertirlo en uno de los más corruptos.

Específicamente se insertan las nuevas normas para garantizar la libertad y democracia sindicales sin interferencia de terceros. Se regula el sistema de registro ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos y se garantiza a los trabajadores acción para impugnar y transparentar las elecciones sindicales. Se dis-

pone la obligada publicidad de registro, estatuto y contrato colectivo. Se posibilita que el sindicato titular del contrato recupere gastos de administración de trabajadores no sindicalizados. Se da acción para exigir la debida rendición de cuentas; en el artículo y prohíbe a las directivas la afiliación corporativa a partido político. Se reconoce el derecho de los trabajadores autodeterminar la forma y tipo de sus organizaciones. Se introducen cambios fundamentales en el derecho laboral mexicano: la certificación de la voluntad de los trabajadores como prerequisite para la firma del contrato colectivo. Se plantea así la solución de la disyuntiva elemental de si los trabajadores tienen o no derecho a decidir mediante voto universal, directo y secreto sobre la existencia del contrato colectivo y a decidir respecto del sindicato que lo firme en auténtica representación de los intereses de los asalariados.

La iniciativa resuelve a favor de la consulta a los trabajadores y constituye uno de los pilares de la reforma de la ley que juega como parte de la nueva visión estructural del derecho colectivo del trabajo que en unión de las nuevas normas e instituciones: padrón contractual, Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, sindicatos libres y democráticos, elecciones y recuentos con voto libre, directo y secreto con padrones confiables, lugares protegidos, autoridades jurisdiccionales imparciales, entre otras, constituirá desde la ley un poderoso mecanismo para la autenticación de la contratación colectiva y el ejercicio de la libertad y democracia sindicales. Por añadidura se podrá ser factor primordial en la supresión del negocio del sindicalismo corrupto que sin la representación de los trabajadores promueve huelgas por firma de contrato colectivo para chantajear a los patrones, abuso que precisamente dio nacimiento al engendro de los contratos de protección firmados a espaldas de los trabajadores o peor, aún cuando las empresas de reciente nacimiento no los han contratado.

En nuevas disposiciones se introducen otras reformas fundamentales que radican en que las disputas de titularidad se resuelvan con intervención del Registro Público, con imparcialidad y mediante el recuento democrático garantizado con voto libre, directo y secreto, padrón confiable y lugar seguro, en impedir la intervención injustificada de sindicatos sin interés jurídico en los procedimientos de titularidad contractual, que por lo general se da patrocinada por los patrones para obstaculizar la libertad sindical y asegurar la permanencia de sus contratos de protección o por el contrario, para chantajearles. En transparentar e infor-

mar debidamente a los trabajadores sobre la contratación colectiva, que finalmente está legalmente destinada a mejorar sus condiciones de salario y trabajo y en la refundación de la contratación colectiva sobre la nueva condición de existencia del contrato colectivo, el “padrón contractual” en que descansa también la estructura legal diseñada para ir a fondo contra los contratos de protección y las simulaciones sindicales, mediante un transitorio que operaría la anulación de todos los contratos colectivos simulados que obran depositados e impiden la libertad y democracia sindicales y la auténtica contratación colectiva.

En congruencia con el nuevo enfoque sobre la productividad planteado en la iniciativa y con el nuevo Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, se condiciona para que en el registro de la revisión se acredite el aval de los trabajadores, así como el consentimiento de éstos en la terminación voluntaria del contrato colectivo. En los artículos relativos al contrato ley, ahora contrato colectivo sectorial, se actualizan las reformas a la contratación colectiva.

Otra disposición de relevancia consiste en que se prohíbe y sanciona conforme a la ley cualquier acto de injerencia patronal en el proceso de sindicalización y ejercicio de los derechos colectivos. Se entiende que hay injerencia patronal, por ejemplo, cuando se proporciona ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esa ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos de trabajo. La iniciativa tipifica otros casos de injerencia patronal en su artículo 469.

La iniciativa conserva la disposición de que en el contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión por ingreso y elimina la cláusula de exclusión por separación. El redimensionamiento de la cláusula de exclusión y la modalidad que adquiere, se explican en virtud de que el modelo de relaciones laborales predominante hasta hoy, y sancionado por la ley, alentó prácticas dañinas e inconstitucionales como la negociación de la cláusula de exclusión por separación como una medida coactiva para aumentar la membresía sindical. Otra razón se debe al hecho de que la cláusula de exclusión, que en su origen buscó fortalecer la capacidad de negociación del sindicato frente al patrón y evitar su dispersión o atomización por la vía autoritaria, se pervirtió a tal grado que se usó en contra de los trabajadores para encumbrar y mantener dirigencias ajenas a los intereses de los mismos trabajadores y para desterrar de los sindicatos las disidencias incómodas.

Desde nuestro punto de vista, la cláusula de exclusión por separación desalentó la búsqueda de métodos democráticos para consolidar a los sindicatos y propició el alejamiento de los líderes respecto a sus representados al no advertir la necesidad de conseguir una legitimidad desde abajo. Al eliminarla se obliga a buscar esa legitimidad en la base sindical.

Por lo demás, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado inconstitucional la cláusula de exclusión por separación. El máximo tribunal sostiene que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, y obligan al patrón, sin responsabilidad, remover de su trabajo a una persona que le indique el sindicato que tenga la titularidad del contrato colectivo o la administración del contrato-ley, por haber renunciado al mismo, implican una transgresión de lo dispuesto en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A juicio de la Corte este artículo sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señala la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, continúa la Suprema Corte, también infringen los artículos 9° y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia carta magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las jurisprudencias P./J. 28/95 y P./J. 43/99 de rubros: “cámara de comercio e industria, afiliación obligatoria. el artículo 5° de la ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9° constitucional” y “sindicación única. leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado b, fracción x, constitucional”. Finalmente, remata la Suprema Corte, introducir en las convenciones colectivas disposiciones como la cláusula de exclusión por separación, como actualmente lo permite la ley secundaria, resulta censurable conforme el principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la ley fundamental.

Se adiciona la ley concediendo garantía de audiencia a los trabajadores para evitar el cierre de empresas mediante juicios de quiebra simulados que se acostumbra para afectar a los trabajadores sin oportunidad de defensa efectiva. Se deroga la indemnización limitada al doble del salario mínimo que no tiene razón de ser y en el artículo 436 vigente se

adicionan los 20 días de salario por año para la indemnización.

Huelgas

En cuanto al procedimiento de huelga establecido en los artículos del 920 al 938 vigentes, se reforma principalmente en lo que se refiere a la huelga por firma de contrato colectivo que se correlaciona con las reformas a la contratación colectiva en lo relativo a la certificación de la voluntad de los trabajadores para la firma y respecto del sindicato que lo celebre. A la preservación de auténticos derechos preexistentes de terceros, a la tutela de los trabajadores en los incidentes de falta de personalidad y a la derogación de la sanción de archivo del expediente por inasistencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación. Al perfeccionamiento de las reglas sobre la inexistencia para superar los abusos del recurso, particularmente a las reglas para el recuento en que se introduce voto directo y secreto, padrón confiable, entorno seguro libre de presiones y agresiones y efectos por mayoría de los participantes y no por la de los trabajadores involucrados en el conflicto.

El estado de huelga no podrá ser afectado por medida administrativa o judicial alguna, que no esté sustentada en las disposiciones contenidas en la ley. Ésta y las anteriores disposiciones conducen a impedir que la requisita prevista en diversos preceptos legales, así como otras medidas administrativas aplicadas por el gobierno, impidan el ejercicio constitucional de la huelga. La huelga, consagrada en el artículo 123 constitucional, es uno de los más importantes derechos colectivos de los trabajadores mexicanos. Su ejercicio es fruto de incontables luchas obreras desarrolladas a lo largo y ancho del país y resultado directo de los derechos sociales reconocidos por el Constituyente de 1917. Una agresión a ese derecho es la aplicación ilegal de la requisita contenida en las leyes de Vías Generales de Comunicación, de Aviación Civil, Reglamentaria del Servicio Ferroviario, de Aeropuertos, y Federal de Telecomunicaciones, entre otros ordenamientos. Un nuevo régimen laboral no puede permitir la aplicación discrecional de ese recurso que anula el derecho de huelga y debilita a una de las partes en conflicto: los trabajadores.

Riesgos de trabajo

Un título que requiere actualizarse es el referido a los riesgos de trabajo. Nuestra propuesta incorpora a la Ley los

avances de la medicina en beneficio de los trabajadores y de las empresas, adoptando nuevos conceptos que dan mayor claridad a las disposiciones en la materia. Revisa algunos preceptos que colocan en desventaja al trabajador, incrementa el monto de las indemnizaciones que éste debe recibir, mejora las condiciones de disfrute y la cuantía de las sanciones que deben cubrir los patrones que incumplan las normas establecidas en la Ley. Da prioridad a la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo como obligación de patrones, autoridades y trabajadores.

De esa forma se establece que los riesgos de trabajo comprenden las enfermedades y los accidentes que padecen los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo y se mantiene esta distinción conceptual a lo largo de todo el título de la ley.

Propone una actualización de las tablas de enfermedades del trabajo y de valuación de incapacidades permanentes, con el propósito de plasmar en la ley las nuevas enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo del avance de la tecnología, la modificación de los procesos productivos y de servicios, y la introducción de distintas formas de organizar el trabajo.

La ley en vigor en materia de salud laboral es restrictiva pues sólo reconoce aquellas enfermedades en donde un solo factor de riesgo está asociado con la enfermedad en cuestión. Esto limita el reconocimiento de muchos otros padecimientos (la gran mayoría) producidos por múltiples riesgos, que actúan interrelacionados, compartiendo un mismo origen y con posibilidades de potenciarse entre sí. El reconocimiento de que la patología laboral tiene, generalmente, causas múltiples permite reconocer otros daños a la salud como: los trastornos psíquicos, los trastornos psicósomáticos y la fatiga. Hay una gran cantidad de investigaciones a nivel nacional e internacional en las últimas dos décadas que muestran de manera contundente la asociación de estas patologías con problemas del trabajo.

Otro aspecto muy importante incorporado en la iniciativa es el reconocimiento de múltiples riesgos (agentes, factores) que han surgido como consecuencia de los nuevos procesos productivos, ya sea, como materias primas o como producto del desarrollo tecnológico y que han ampliado enormemente la patología relacionada con los procesos de trabajo. Por eso en la iniciativa se incorporan una gran cantidad de agentes neurotóxicos y se amplían los tipos de cánceres como consecuencia de la presencia de esas sustancias en el trabajo. En la iniciativa también se han incor-

porado muchos otros factores de riesgo porque el avance científico en la materia, a nivel mundial, los ha encontrado en estrecha asociación con ciertas enfermedades.

En la tabla de enfermedades propuesta también se han incorporado un conjunto de enfermedades y trastornos relacionados con las exigencias o demandas que imponen los nuevos procesos de trabajo y que generan una amplia gama de patologías no incorporadas en la legislación actual. De esta manera, la iniciativa reconoce un conjunto de enfermedades, por ejemplo, musculoesqueléticas.

Ante esta situación de cambios es vital el reconocimiento oportuno de los principales riesgos en el trabajo y de los problemas prioritarios de salud. Sancionar estos aspectos es el primer paso.

Por otra parte, la Tabla de Valuación actual no otorga los porcentajes de acuerdo con la discapacidad funcional para el trabajo que la secuela del accidente o enfermedad ha dejado en la persona, sino más bien toma en cuenta la cantidad de superficie corporal perdida. Desde ese punto de vista no se toma en consideración en forma más cercana a la realidad la discapacidad para llevar a cabo la mayoría de actividades laborales, las cuales requieren de integridad para el desempeño de las tareas específicas y la valuación por la incapacidad asignada va en detrimento del trabajador.

La elaboración de una tabla de valuación a partir de la discapacidad para efectuar actividades laborales debería ser un trabajo del Comité Consultivo propuesto en esta iniciativa y contar con la participación de diversos especialistas, entre ellos ergónomos y fisiólogos del trabajo, quienes tienen amplio conocimiento de los requerimientos físicos y funcionales para el desempeño de las tareas. Así, se podrían efectuar cálculos relativos a los requerimientos de gasto energético que una determinada actividad entraña para el individuo y, al confrontarlo con la capacidad física de trabajo que una persona debe poseer y otros parámetros como consumo máximo de oxígeno, podría estimarse la disminución en la capacidad orgánica respecto al trabajo, que un padecimiento, por ejemplo, respiratorio provocado por el trabajo dejó como secuela en un individuo, con lo que la estimación del porcentaje otorgado estaría más acorde con la situación real del trabajador. De igual manera, al conocer las partes del cuerpo que el trabajador requiere emplear se tendrían mayores elementos de juicio para identificar el grado de discapacidad que una secuela por accidente o enfermedad de trabajo ha dejado.

Esta es una de las razones por las que los cambios más importantes propuestos en la iniciativa en la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes se refieren al aumento en los porcentajes de valuación.

Así, por un lado, el porcentaje de incapacidad permanente que tiene incorporada la tabla es, en la actualidad, raquíutico y no corresponde a la pérdida funcional y a las limitaciones y secuelas que deja en los trabajadores y, por el otro, el monto real que disfrutaban éstos de la incapacidad permanente asignada es, en realidad, de 10 a 30% menor al monto consignado en la Tabla si la incapacidad es del 80%, 90% ó 100% (incapacidad permanente total). Es decir, en la práctica, el porcentaje que recibe el trabajador por esa incapacidad nunca excede del 70% de acuerdo con la Ley del Seguro Social. Esto quiere decir que mientras más dañados están los trabajadores menor porcentaje reciben en relación con el supuestamente asignado. Esto entraña una injusticia grave para las personas que tienen las mayores limitaciones. Además, debiera considerarse el hecho de que un trabajador con incapacidad funcional muy importante puede, en muchos de los casos, requerir de ayuda asistencial para llevar a cabo, incluso, actividades de la vida diaria (este es el caso de trabajadores con daño orgánico cerebral severo o de trabajadores cuadripléjicos). Así, estaría incluso justificado el otorgamiento de un sobresueldo por las limitaciones provocadas por un accidente o una enfermedad derivadas de una actividad laboral.

En otro orden de ideas, se establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social integrará un comité consultivo con representantes del imss, el issste, las instituciones de educación superior, así como de organizaciones de trabajadores y patrones interesadas, con objeto de actualizar periódicamente las tablas referidas. Asimismo, el Ejecutivo propondrá al Congreso de la Unión las adecuaciones necesarias a dichas tablas que recojan las recomendaciones del comité consultivo.

En el título de prescripción, la iniciativa recoge el criterio del Poder Judicial respecto al pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo. Los tribunales han establecido que si bien es verdad que conforme al artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, dicho precepto es inaplicable cuando el obligado a cubrir la pensión por incapacidad es el Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que la Ley del Seguro Social establece que es inextinguible el derecho al otorgamiento de una pensión, precepto, este últi-

mo, que por resultar más favorable al trabajador, cobra aplicación en su beneficio. De esta manera proponemos modificar la disposición en vigor para disponer que son imprescriptibles las acciones de los trabajadores o, en su caso, de sus beneficiarios, para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo o muerte por este motivo, según corresponda.

Autonomía y eficacia en la impartición de justicia

Una reforma toral es la referida a la sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales dependientes del Poder Judicial, quienes conocerán y resolverán las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Esta reforma tiende a mejorar la impartición de justicia laboral y pone fin al tripartismo en los órganos encargados de dirimir los conflictos obrero-patronales.

Las reformas al derecho procesal del trabajo contenidas en la iniciativa buscan hacer realidad la autonomía y eficacia en la impartición de justicia. Ambas condiciones han sido un reclamo social constante, frente al deterioro de un sistema de aplicación de justicia laboral fincado en el tripartismo. En la resolución de conflictos obrero-patronales por las juntas de Conciliación y Arbitraje ha prevalecido la voluntad de los representantes del Poder Ejecutivo, desvirtuando con ello la tarea de aplicar la justicia laboral imparcialmente.

La idea que anima las reformas del derecho procesal aquí descritas es dar transparencia y eficacia a los juicios individuales y colectivos, dotándolos de un procedimiento más imparcial y honesto. Con los cambios propuestos, se pretende acabar con el lastre que han significado para la impartición de justicia muchos representantes deshonestos de los trabajadores, cuyos intereses son, en no pocas ocasiones, ajenos a quienes dicen representar; asimismo, romper la alianza que se ha establecido entre el patrón y el representante del Ejecutivo en perjuicio de los intereses de los trabajadores. En la resolución de conflictos debe imperar la ley, antes que los criterios políticos.

En el título denominado “Del derecho procesal del trabajo” se destaca la sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, por juzgados laborales federales y locales, dependientes del Poder Judicial, cuyos titulares, en consecuencia, serán los jueces laborales.

Estos tribunales laborales tendrán una estructura similar a la de los demás juzgados del Poder Judicial, y su titular se-

rará un juez. El elemento que va a diferenciar a los jueces laborales de los demás jueces es el conjunto de principios de derecho tanto sustantivo como procesal bajo el que se registrarán. En ningún momento podrá aplicarse el principio de igualdad de las partes, pues partimos de la concepción de que el trabajador y el patrón no son, ni serán iguales; por eso, tanto las normas sustantivas, como procesales serán tutelares de la clase trabajadora, aplicándose el principio de suplencia de la queja y todos aquellos que han caracterizado al derecho laboral. Los jueces laborales conocerán de los conflictos entre el trabajo y el capital, así como de aquellos de carácter individual, colectivos o sindicales de los trabajadores al servicio del Estado, entidades federativas o municipios en el ámbito de sus competencias. Los jueces laborales, en el ámbito federal conocerán de cualquier conflicto derivado del régimen de seguridad social.

Las cuestiones de competencia serán resueltas por su superior jerárquico. Las excusas se decidirán por el Tribunal Superior de Justicia, cuando se trate de jueces estatales o del Distrito Federal y por un Tribunal Colegiado tratándose del juez federal laboral.

En relación con la personería se establece la posibilidad de que los sindicatos acrediten su personalidad con las copias certificadas de las constancias de depósito de la documentación presentada en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Se incluye como otra de las notificaciones personales la prueba superveniente, en el capítulo denominado “Notificaciones”.

En el capítulo de pruebas se considera como salvedad a ofrecer las pruebas en la etapa correspondiente, además de las pruebas supervenientes, a los objetos o documentos en que resulte evidente que la parte que la ofrece no tuvo conocimiento previo de su existencia. En el mismo capítulo se incluye una sección llamada En lo referente a las resoluciones laborales, las resoluciones definitivas serán sentencias y no laudos, en virtud de que los encargados de impartir justicia ya no son organismos arbitrales, sino jueces.

Se reconoce expresamente como recursos en contra de las resoluciones la aclaración de sentencia, la revisión de actos del ejecutor y el de reclamación.

En el procedimiento ordinario se divide la primera audiencia que debe celebrarse en el juicio de dos etapas, la pri-

mera será de conciliación, demanda y excepciones y la segunda de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de conciliación, demanda y excepciones, se permite al trabajador estar asistido de su apoderado, si la demandada es persona moral y comparece a través de apoderado legal con facultades de representante legal.

Se suprime la sanción impuesta a las partes consistente en acudir personalmente a la etapa de demanda y excepciones si no comparecieron a la de conciliación, en virtud de que dicha disposición es totalmente perjudicial para las partes y sobre todo para el trabajador, quien perdería la oportunidad de oponer excepciones como la de prescripción del despido.

Se impone al juez la obligación de fijar la litis y distribuir la carga de la prueba al concluir la etapa de conciliación, demanda y excepciones.

En la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, aquel en quien haya recaído la carga probatoria ofrecerá primeramente sus pruebas, enseguida la otra parte, y en ese mismo orden se desahogarán.

Responsabilidades y sanciones

Se reforman y adicionan diversos artículos a efecto de perfeccionar disposiciones fundamentales de esta Ley, imperfectas, es decir que carecen de sanción por su inaplicación, que es de tal manera reiterada que ha propiciado la gran corrupción que existe en el entorno de las relaciones y justicia laborales, en condiciones que resulta imperativo instrumentar su eficacia. Las principales reformas se contienen en los artículos en donde se refiere como sujetos de sanción a las autoridades laborales; arresto de 72 horas y multa de 3 días por trabajador al patrón que se abstenga de publicar el contrato o las demandas de titularidad o de formular el padrón contractual; delito de abuso de autoridad a los funcionarios que se abstengan de denunciar al Ministerio Público pagos inferiores al mínimo o delitos de dirigentes sindicales tipificados en esta ley; sanciones penales a patrones y dirigentes sindicales por violaciones a la libertad sindical, simulación de contrato colectivo y demás delitos tipificados en la ley, y sanciones de pérdida de cargo, prisión y multa a los jueces laborales que violen la libertad sindical o declaren inexistente arbitrariamente una huelga.

Régimen transitorio

La trascendencia de la reforma propuesta y la magnitud de los cambios efectuados con relación a las leyes que se abrogan, obligan a la mayor precisión jurídica. Por ello en el régimen transitorio se dispone decreto entrará en vigor treinta días después de su publicación en el *Diario Oficial* de la Federación, con objeto de que sea ampliamente conocido antes de iniciar su aplicación.

Se dispone que se abrogan la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional publicada en el *Diario Oficial* de la Federación del 1 abril 1970 y sus reformas posteriores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional, publicada en el *Diario Oficial* de la Federación el 28 de diciembre de 1963 y sus reformas posteriores, la Ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial* de la Federación el 30 de diciembre de 1983, las Leyes, Estatutos y Reglamentos expedidos por los Congresos Locales de los Estados de la Unión, promulgados y publicados con base en lo dispuesto por los artículos 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se abrogan o derogan todas aquellas disposiciones normativas contrarias a su texto.

Se precisa que los trabajadores del gobierno del Distrito Federal, de los poderes de la Unión y, en su caso, de los organismos descentralizados de la administración pública federal continuarán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de conformidad con la ley correspondiente. Que los municipios y los poderes de cada una de las entidades federativas mantendrán los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando a sus trabajadores y que sean superiores a los contenidos en esta ley, los que quedarán consignados en la contratación colectiva.

Asimismo, los trabajadores de los municipios y de los poderes de cada una de las entidades federativas seguirán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios de los institutos de seguridad social, en los términos y condiciones establecidos en las leyes respectivas.

Para los proponentes es necesario dejar claro que se abrogan las legislaciones estatales que regulan las relaciones la-

borales entre los municipios, los poderes de las entidades federativas y sus trabajadores.

Que las prestaciones económicas otorgadas por esta ley a los trabajadores de los municipios y de los poderes de cada una de las entidades federativas que sean superiores a las que actualmente disfrutan, entrarán en vigor en el ejercicio presupuestal del siguiente año.

Acorde con lo señalada en esta exposición de motivos, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberá, en un término no mayor a seis meses naturales, presentar a la Cámara de Diputados del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos un informe del deterioro salarial sufrido a partir de 1976 y una propuesta que con bases científicas y técnicas establezca los tiempos y formas para remontarlo al efecto de que se discuta y en su caso apruebe como documento básico de la política salarial que se requiere el país.

Es necesario dejar asentado en los transitorios que los trabajadores organizados en sindicatos que a la fecha no tienen celebrado contrato colectivo con su patrón, como consecuencia de las limitaciones que las normas reglamentarias les establecían, tendrán derecho a la vigencia de esta ley a celebrarlo y podrán solicitar se tomen en cuenta las condiciones de trabajo y/o cualquier otro documento hasta la fecha vigente, que existían establecidos en su caso, como documentos básicos para la contratación colectiva, con el objeto de garantizar el reconocimiento de sus derechos adquiridos.

Además, que dentro del plazo de sesenta días contados a partir del día siguiente de la entrada en vigor de este decreto, los patrones que tengan celebrado contrato colectivo de trabajo deberán cumplir con la obligación de exhibir ante la autoridad en que esté depositado, y bajo protesta de decir verdad, el padrón contractual a que se refiere esta Ley. El sindicato titular podrá, dentro del mismo plazo, publicar el contrato colectivo de trabajo y exhibir dicho padrón.

El incumplimiento de la obligación del patrón de exhibir el padrón contractual, operará de pleno derecho la terminación del contrato colectivo de trabajo, salvo si el sindicato publica el contrato colectivo y presenta el padrón. En el caso de que opere la terminación, se estará a las disposiciones de esta Ley y el patrón será sancionado conforme a lo dispuesto en la misma.

La autoridad del depósito del contrato colectivo del trabajo que transcurrido el plazo establecido en el artículo transitorio correspondiente, sea omisa en promover la aplicación de las sanciones previstas al patrón que incumpla la obligación de exhibir el padrón contractual, será sancionada con las penas establecidas en la ley.

En el mismo sentido, se estipula que en un plazo no mayor de noventa días contados a partir de la entrada en vigor de este decreto, los sindicatos deberán registrarse en la oficina del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo que corresponda, así como depositar sus estatutos.

Se indica que las disposiciones relativas a los jueces laborales entrarán en vigor una vez que se reformen las leyes orgánicas de los poderes judiciales federal y de las entidades federativas. Los procedimientos laborales en curso al momento de entrar en vigor las reformas contenidas en el presente decreto, continuarán ante la Junta o Tribunal de conocimiento hasta su total terminación, de acuerdo con lo establecido en las leyes que se abrogan.

Finalmente que un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la entrada en vigor de este decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instalará el comité consultivo señalado en el título de Riesgos de Trabajo.

La iniciativa de reforma integral de la Ley Federal del Trabajo que ponemos a consideración de los legisladores, recoge, ordena y conjuga las propuestas, las experiencias y el debate que por décadas se desarrolló en el campo democrático, plasmadas en los anteproyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo elaboradas por el Partido de la Revolución Democrática de 1998 y por la Unión Nacional de Trabajadores y la Federación de Sindicatos de Empresas y Servicios de junio de 2002, por cierto la primera en la historia nacional surgida desde la entraña sindical.

En la iniciativa están reflejadas las preocupaciones de trabajadores, sindicatos, luchadores sociales y políticos, empresarios, abogados laboristas e investigadores comprometidos, diputados, senadores y partidos políticos que en diversos foros, conferencias, seminarios y publicaciones han contribuido a enriquecer esta propuesta unitaria. También se condensa aquí la experiencia de gobierno del PRD.

El fin del régimen laboral autoritario, corporativo y corrupto que ha prevalecido por décadas es un imperativo de la democratización del país. Su desmantelamiento no pue-

de esperar. Toca al Poder Legislativo materializar las aspiraciones de cambio de la sociedad. Le corresponde iniciarlo con la transición laboral.

Por las razones expuestas y con fundamento en las disposiciones citadas en el proemio, sometemos a consideración de esta Cámara de Diputados la siguiente

INICIATIVA

De decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Artículo único. Se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO

Principios Generales

Artículo 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 de la Constitución.

Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3. El trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el o la trabajadora y sus dependientes.

No podrán establecerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y condiciones de salud, que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo.

No se considerarán discriminatorias aquellas medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un

trato desigual tendentes a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.

No podrá ejercerse ninguna forma de discriminación hacia las mujeres expresada como violencia física, psicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Asimismo, se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados en la empresa.

Con objeto de promover la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contará con un organismo desconcentrado que se encargará de formular y desarrollar programas de acción afirmativa.

Se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género.

Artículo 4. Las disposiciones de esta ley se aplicarán indistintamente a trabajadores y trabajadoras, salvo en los casos que esta misma considera.

Artículo 5. Las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubieran recibido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad, que se paguen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad.

Artículo 6. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por el juez laboral.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando por cualquier medio se produzcan actos de injerencia de las autoridades o de los patrones en el nacimiento o durante la vida activa de los sindicatos.

b) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 931.

c) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Artículo 7. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escritura o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del juez laboral;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del juez laboral;

VII. Un plazo mayor de una semana para la percepción del salario, tratándose de trabajadores no calificados y de cada quincena del mes que corresponda, tratándose de trabajadores calificados.

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, género o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o todo trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

XIV. La calificación de confianza a trabajadores cuyas funciones no se ajusten a la definición señalada en el artículo 9º de esta Ley.

Son principios de orden público, que deben normar las relaciones laborales, los siguientes:

a) El pleno respeto a la dignidad de la persona humana en el seno de las relaciones laborales;

b) La libertad, autonomía y democracia sindicales;

c) La contratación colectiva como proceso normativo complementario de las leyes laborales;

d) La promoción y preservación del empleo.

Artículo 8. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo

lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 9. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

Los patrones están obligados a destinar cinco por ciento de las plazas a personas con discapacidad que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Artículo 10. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 11. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

En virtud de su carácter de excepción, son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 12. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 13. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o ad-

ministración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 14. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 15. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.

Artículo 16. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores contratados conforme al párrafo anterior tendrán las mismas condiciones y derechos que correspondan a quienes ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 17. Las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciban de manera ordinaria los servicios del trabajador, independientemente de quienes formalmente aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, observándose las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 18. Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por esta-

blecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Todos los elementos de una empresa serán considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.

Las formas jurídicas que asuma el patrón, ya sea patrimonio individual, asociación, sociedad, conjunto de asociaciones o sociedades con personalidad autónoma, patrimonio afecto a un fin o cualesquiera otras, no impedirán que se tenga al conjunto por única empresa y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.

Artículo 19. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 20. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 21. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

TITULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 22. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 23. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsable al patrón del pago del 50% adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador.

Artículo 24. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 25. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del juez laboral o del Inspector del Trabajo.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 26. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 27. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 28. La falta del escrito a que se refieren los artículos 26 y 27 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 29. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador, quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Artículo 30. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 29.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d). Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación del juez laboral, el cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante el mismo Juez el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante el juez laboral que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Artículo 31. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 32. La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Artículo 33. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 34. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su respon-

sabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 35. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

En el supuesto de que un trabajador sea obligado a la firma de documento en blanco, podrá acudir ante la oficina de inspección del trabajo de su residencia a denunciar el hecho. En tal caso, para que produzca efectos legales la renuncia voluntaria del trabajador, esta deberá ser ratificada ante el juez laboral. La inspección del trabajo conservará en secreto dicha denuncia, para el caso de que fuere necesario aportarla como elemento probatorio preconstituido.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante el juez laboral, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Artículo 36. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 556.
- IV. Todo convenio colectivo deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.

CAPITULO II

Duración de las Relaciones de Trabajo

Artículo 37. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 38. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.

Artículo 39. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 40. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 41. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeadables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 42. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 43. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 44. Se entiende que hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se transmiten, sea de manera total o parcial, los bienes esenciales afectos a la explotación, con el ánimo de continuarla. La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; con-

cluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores.

Este término se elevará a dos años cuando la transmisión de los bienes provoque a la empresa una considerable pérdida patrimonial que pueda causar un perjuicio a los trabajadores en sus condiciones de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones del nuevo patrón. En tal caso la responsabilidad del patrón sustituido abarcará las obligaciones laborales previas y posteriores a la sustitución, hasta por un monto igual a las ventajas económicas que hubiere obtenido con motivo de la transmisión de los bienes.

CAPITULO III

Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo

Artículo 45. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes en organismos estatales, el Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y otros semejantes;

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. En el caso de los trabajadores de temporada, el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.

Artículo 46. La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Artículo 47. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 48. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 45, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 45, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

CAPITULO IV

Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Artículo 49. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 50. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento sexual contra cualquier persona, en el establecimiento o lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del juez respectivo, proporcionando a éste el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o al juez, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 51. El trabajador podrá solicitar ante el juez laboral, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la sentencia.

Artículo 52. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 53 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante el juez, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el juez estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 53. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de sala-

rio y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 54. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación empresarial al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, abuso u hostigamiento sexual, u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. Se entenderá por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón o sus representantes, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 55. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 53.

CAPITULO V

Terminación de las Relaciones de Trabajo

Artículo 56. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 39, 40 y 41;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 553.

Artículo 57. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 58. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 51.

TITULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 59. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser

proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, sexo, género, edad, preferencia sexual, padecimiento de alguna discapacidad, condición social, religión, preferencias, opiniones, estado civil, condiciones de salud, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

El patrón y el sindicato o en su defecto, los propios trabajadores, podrán convenir en el desarrollo de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.

Artículo 60. El trabajador podrá solicitar del juez laboral la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

CAPITULO II

Jornada de Trabajo

Artículo 61. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 62. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Artículo 63. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 64. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 65. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 7o., fracción III.

Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, a juicio del juez laboral, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar una persona normal sin sufrir quebranto en su salud.

Artículo 66. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, que deberá ser considerada como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 67. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 68. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o de sus representantes, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 69. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 70. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 68, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 71. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en horas extraordinarias, ni en dobles turnos. Los dobles turnos serán pagados como horas extraordinarias, con cien por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana o de tres horas diarias obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

CAPITULO III

Días de Descanso

Artículo 72. Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso continuos, por lo menos, con goce de salario íntegro. De los días de descanso semanal, se procurará que uno de ellos sea domingo.

Artículo 73. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descanso semanal.

Artículo 74. Los trabajadores que presten servicio en días sábado o domingo tendrán derecho a una prima adicional de un cincuenta por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 75. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 76. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 77. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

De común acuerdo los trabajadores y los patrones podrán establecer las modalidades para que el descanso correspondiente al 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre sea disfrutado el día lunes o viernes más próximo, cuando coincidan en martes, miércoles o jueves.

Artículo 78. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el juez laboral.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

CAPITULO IV

Vacaciones

Artículo 79. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a diez días laborables y que aumentarán en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a dieciséis días.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 80. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada así como bajo cualquier otra modalidad, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Artículo 81. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua diez días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 82. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Artículo 83. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de cien por ciento por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 84. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Cualquier modificación deberá ser acordada entre el trabajador y el patrón. Si el patrón no cumple en forma oportuna con la obligación de entregar la constancia mencionada, los trabajadores podrán decidir unilateralmente el período de vacaciones, dando aviso por escrito al patrón y a la inspección de trabajo.

Para la asignación de los períodos vacacionales, se establecerán criterios de priorización para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar opadres con responsabilidades familiares no compartidas con la madre, coincidan con las de su hijos e hijas, si así lo eligen laso los trabajadores.

CAPITULO V

Salario

Artículo 85. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 86. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 87. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, bonos, incentivos u otras compensaciones por productividad, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 88. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada semanal de cuarenta horas, de por resultado el monto de siete veces el salario mínimo, por lo menos.

Artículo 89. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 90. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a treinta días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. En las empresas con menos de cien trabajadores, las partes podrán acordar el pago del aguinaldo en dos exhibiciones iguales durante el transcurso del año, a condición de que una de ellas se haga en la oportunidad a que se refiere el primer párrafo de este artículo.

Artículo 91. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 92. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 87.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario

diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

CAPITULO VI

Salario Mínimo

Artículo 93. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos se fijarán en diciembre de cada año y comenzarán a regir el 1° de enero del año siguiente.

Con tal propósito, el salario mínimo deberá aumentarse anualmente, con base en la evolución del índice nacional de precios al consumidor, y podrá revisarse e incrementarse antes de ese periodo, en función del deterioro salarial observado durante su vigencia, como lo determine la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, según sea el caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Así mismo, se deberá revisar anualmente con el propósito de establecer un aumento real que retribuya el incremento de la productividad media de la economía en ese periodo, con base en el porcentaje que determine la Cámara de Diputados, tomando en cuenta la recomendación que al efecto emita dicho instituto.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 94. El salario mínimo podrá ser general o profesional y se aplicará en todo el territorio nacional.

Artículo 95. El salario mínimo general regirá para todos los trabajadores del país, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 96. El salario mínimo profesional regirá para una determinada rama de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 97. Corresponde a los Comités Nacionales previstos en el artículo 153 K, la facultad de elaborar y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos Productividad y Reparto de Utilidades, quién las valorará y con las respectivas observaciones, a su vez las turnará a la Cámara De Diputados, las recomendaciones relativas a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de su competencia, para lo cuál deberá tomar en cuenta la evolución de la productividad en dicha rama así como la necesidad de resarcir la pérdida del poder adquisitivo en el período previo, de darse el caso.

Artículo 98. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 112, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 105 de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

CAPITULO VII

Normas Protectoras y Privilegios de Salario

Artículo 99. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 100. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 101. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 102. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Se entenderá que el trabajador recibe directamente su salario cuando su pago sea efectuado a través de depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de débito o crédito, transferencias o cualquier otro medio electrónico con el que el trabajador o en su caso el sindicato, estén de acuerdo. Estas formas alternativas de pago no deberán tener ningún costo para el trabajador.

Artículo 103. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 104. Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán

ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 105. El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Artículo 106. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 107. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 108. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 109. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 110. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo si pactó el sistema de pago por medios electrónicos.

Artículo 111. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 112. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en nin-

gún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 159 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato colectivo sectorial.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 105 de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Artículo 113. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 114. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 112, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 115. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Institu-

to Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 116. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. El juez laboral procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 117. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 118. Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

CAPITULO VIII

Productividad y Reparto de Beneficios

Artículo 119. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado cuantitativo y cualitativo de la actividad productiva en relación a los factores invertidos, comprendiendo también el conjunto de condiciones que influyen sobre dicho resultado, entre los que se encuentran los siguientes: inversión, tecnología, planeación y organización del trabajo, capacitación de los trabajadores y de las gerencias de las empresas, ambiente laboral, administración, seguridad e higiene, calidad de vida, condiciones de trabajo y reparto de los beneficios.

Artículo 120. Corresponde a los patrones y a los sindicatos o en su caso, a los trabajadores, la definición e instrumentación bilateral de las medidas que se consideren necesarias para obtener la productividad adecuada y repartir equitativamente sus resultados, sin menoscabo de los derechos consignados en esta ley y en la contratación colectiva.

Artículo 121. Los patrones están obligados a proporcionar a los representantes sindicales o, en su caso, a los trabajadores, la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión y de otro tipo que pudieran

alterar el funcionamiento de la actividad. Esta obligación deberá cumplirse cada seis meses por lo menos o en el plazo que establezcan las partes. En caso de incumplimiento, los representantes sindicales o, en su caso, los trabajadores podrán reclamarlo ante la inspección del trabajo.

Artículo 122. De acuerdo a lo establecido en el artículo 174, en toda empresa o establecimiento deberán crearse una o más Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación las que funcionarán de manera permanente y tendrán a su cargo el diagnóstico de los factores que inciden en la evolución de la productividad, la formulación de los programas destinados a incrementarla, la evaluación de los mismos así como la adopción de los mecanismos destinados a fijar los beneficios que los trabajadores obtendrán de los resultados alcanzados.

Artículo 123. De acuerdo a lo establecido en el artículo 173, las Cámaras Sectoriales establecidas en forma permanente en cada rama de actividad económica deberán elaborar los diagnósticos y formular los planes y programas encaminados a aumentar la productividad, las oportunidades de capacitación así como adoptar los mecanismos destinados a fijar los beneficios que los trabajadores obtendrán de los resultados alcanzados.

Artículo 124. Corresponde a las Cámaras Sectoriales proponer y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, las recomendaciones relativas al incremento de los salarios profesionales en la rama de actividad en cuestión, tomando en cuenta la evolución de la productividad en la misma y, en su caso, la necesidad de resarcir la pérdida de poder adquisitivo del salario profesional en el período previo.

Artículo 125. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberá realizar estudios encaminados a apoyar los diagnósticos y la formulación de programas a nivel de las empresas, los sectores y las ramas de actividad que incentiven a las empresas y trabajadores que se involucren en estos programas

Artículo 126. Los planes y programas de productividad, capacitación y distribución de beneficios deberán acordarse anualmente y contener, entre otros, los siguientes elementos:

I. Resultados de los diagnósticos elaborados por las partes acerca de los factores que obstruyen la mejora de la productividad en la empresa o establecimiento;

II. Identificación precisa de las medidas que se deberán adoptar, puntualizando los compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, incluyendo al gobierno;

III. Descripción de las actividades de capacitación con establecimiento de etapas, procedimientos y criterios de selección de los trabajadores que participarían en ellas;

IV. Definición de los mecanismos destinados a determinar los beneficios de los trabajadores en los resultados obtenidos, así como de los incentivos que éstos percibirán por las propuestas que realicen para mejorar los procesos productivos.

Artículo 127. Los planes y programas sectoriales de productividad, capacitación y distribución de beneficios deberán acordarse cada dos años y contener:

I. Resultados de los diagnósticos elaborados por las partes acerca de los factores que obstruyen el mejoramiento de la productividad en el sector;

II. Identificación precisa de las medidas que se deberán adoptar, puntualizando los compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, incluyendo al gobierno;

III. Desglose puntual de los indicadores, formas e instrumentos destinados a medir la productividad del sector;

IV. Descripción de los programas sectoriales destinados a ampliar las oportunidades de capacitación en el sector, con énfasis en la satisfacción de las necesidades de las pequeñas y medianas empresas;

V. Definición de los mecanismos destinados a posibilitar un reparto equilibrado de los beneficios obtenidos en el sector.

CAPITULO IX

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Artículo 128. Los trabajadores participarán anualmente en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Artículo 129. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades efectuará por lo menos cada cinco años las investigaciones respectivas y realizará los estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, los índices de productividad y la situación de los trabajadores.

Artículo 130. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades podrá revisar el porcentaje que hubiese propuesto. Para tal efecto presentará a la Cámara de Diputados los estudios que sustentan dicha revisión en los términos previstos en el artículo anterior.

Artículo 131. El porcentaje fijado por la Cámara de Diputados constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, más los ingresos por dividendos o utilidades en acciones, los intereses devengados a favor del contribuyente en el ejercicio, la fluctuación de moneda extranjera cuando se contratan deudas o créditos que no se pagan en el momento de su exigibilidad y cualquier otro concepto que pueda incrementar la ganancia de una empresa en un año fiscal, de acuerdo con la situación económica del país.

Artículo 132. El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores podrán solicitar a la Secretaría copia certificada de la declaración anual.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato colectivo sectorial o la

mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;

III. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación se modificara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Artículo 133. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Artículo 134. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 135. Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 87, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Artículo 136. Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;

III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Artículo 137. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución po-

drá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 138. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 136 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Artículo 139. No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 140. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 141. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 99 y siguientes.

Artículo 142. Los ingresos de los trabajadores por concepto de reparto de utilidades estarán libres de todo gravamen.

Artículo 143. Los trabajadores podrán participar en los activos de las empresas mediante la adquisición de las denominadas acciones "T". Las modalidades de adquisición de dichas acciones, el porcentaje al que pueden tener acceso los trabajadores, y la propiedad, administración, representación y reparto de beneficios serán detallados en la ley.

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I

Obligaciones de los Patrones

Artículo 144. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

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 aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural, robo o accidente no imputable al trabajador, que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5°. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios así como el padrón contractual actualizado.

XIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo así como las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas.

XIV. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XV. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la educación obligatoria de los trabajadores;

XVI. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener cuatro becarios, dos para trabajadoras y dos para trabajadores, en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XVII. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVIII. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XIX. Asimismo los patrones serán responsables de crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de establecer condiciones, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

XX. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XXI. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XXII. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XXIII. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXIV. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXV. Hacer las deducciones que le sean solicitadas por el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato colectivo sectorial, de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 112, fracción VI y en el estatuto sindical;

XXVI. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112, fracción IV;

XXVII. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los ins-

pectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXVIII. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXIX. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 98 y VII del artículo 112, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXX. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las leyes y sus reglamentos.

XXXI. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

XXXII. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, un mes de permiso con goce de salario íntegro desde que se le otorgue la custodia sobre el menor.

XXXIII. Adecuar las instalaciones de trabajo para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento que les permitan efectuar las actividades laborales propias de la empresa o establecimiento.

Artículo 145. Queda prohibido a los patrones y a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de género;

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, a votar por determinada candidatura o intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

V. Despedir de su trabajo o aplicar sanciones a los trabajadores que amparados por la libertad sindical, ejerzan su derecho de decidir sobre la firma o el rechazo del contrato colectivo o el de optar por determinado sindicato en los juicios de titularidad contractual. Será requisito previo para el despido, acreditar ante el Juez competente la causal o causales de rescisión dentro de los tres meses previos o posteriores, respecto de los trabajadores que hubieren ejercitado o puedan ejercer la libertad sindical o su derecho de aceptar o rechazar el contrato colectivo.

VI. La violación de cualquiera de las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y IV bis, obligará al patrón a pagar una indemnización no menor a doscientos salarios mínimos de la correspondiente zona económica a favor de cada uno de los trabajadores afectados, sin perjuicio de las sanciones que establece el artículo 1002.

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX- Emplear el sistema de poner en "listas negras" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

XII. Realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo.

XIII. Exigir o solicitar a las mujeres la presentación del certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar un empleo;

XIV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores.

XV. Establecer cualquier tipo de distinción o exclusión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una labor determinada.

XVI. Negarse a contratar trabajadores que padezcan alguna discapacidad no obstante que hayan acreditado su capacidad para realizar el empleo que pretenden.

CAPITULO II

Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 146. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

XIV. Recibir la capacitación que imparta la empresa o establecimiento en lo términos del Capítulo IV de este Título.

Artículo 147. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médi-

ca. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y

XI. Realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo.

CAPITULO III

Habitaciones para los Trabajadores

Artículo 148. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio integrado con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. No se tomarán en cuenta para la integración del salario los conceptos establecidos en al Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 149. El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adqui-

rir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Artículo 150. Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 151. La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 149, y garantizará su disfrute a los trabajadores que perciban salario mínimo.

Artículo 152. El organismo a que se refieren los artículos 150 y 151, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Artículo 153. Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores.

Artículo 154. Cuando una empresa se componga de varios establecimientos la obligación a que se refiere el artículo 136 de esta ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Artículo 155. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general vigente.

Artículo 156. Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio en favor del citado organismo, derivadas de esos créditos.

Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea de cincuenta por ciento o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio en favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un periodo mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

Artículo 157. El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo:

I. Los deportistas profesionales, y

II. Los trabajadores a domicilio.

Artículo 158. El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores.

Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley a que se refiere el artículo 157.

Artículo 159. Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 148. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

Artículo 160. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

a) Pagar las rentas.

b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.

c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.

d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días.

III. Está prohibido a los trabajadores:

a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.

b) Subarrendar las habitaciones.

Artículo 161. Los trabajadores tendrán derecho a ejercer ante los jueces laborales las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.

Artículo 162. Los patrones tendrán derecho a ejercer ante los jueces laborales las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

CAPITULO IV

De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores para la Productividad

Artículo 163. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, adoptando medidas de acción afirmativa para garantizar

condiciones efectivas de igualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho. Los planes y programas deberán ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, autoridad que queda obligada a supervisar los mismos. Los programas deberán determinar además la creación de oportunidades de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por tiempo u obra determinada, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.

En áreas laborales en donde la cuota de empleo de mujeres sea inequitativa, los planes y programas les posibilitarán el acceso a una cuota equitativa de participación para lograr las mismas oportunidades de empleo a determinados puestos de trabajo

Artículo 164. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo 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 y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 165. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 166. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 167. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 163, 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 168. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; Así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 169. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Artículo 170. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Artículo 171. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Artículo 172. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación empresarial de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Artículo 173. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocará a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, de tales ramas industriales o actividades.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de la productividad, de la capacitación y del adiestramiento, de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de productividad, capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Elaborar y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, recomendaciones relativas a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de que formen parte, para lo cual deberá tomar en cuenta la evolución de la productividad en dicha rama así como la necesidad de resarcir la pérdida del poder adquisitivo en el período previo, de darse el caso.

V. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de productividad, capacitación y adiestramiento;

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; y,

VII. 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.

Artículo 174. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Artículo 175. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación empresarial de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo y podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión exclusiva.

Además deberán incluirse las cláusulas relativas a los sistemas de productividad y calidad, que deberán pactarse atendiendo los principios establecidos en esta Ley.

Artículo 176. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

Artículo 177. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación.

Artículo 178. El registro de que trata el artículo 165 se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Artículo 179. Los planes y programas de que tratan los artículos 176 y 177, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Artículo 180. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 176 y 177, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 840 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 181. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Productividad y Capacitación de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la correspondiente cámara sectorial o, a falta de ésta, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al for-

mular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 182. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Artículo 183. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Productividad y Capacitación respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Artículo 184. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 185. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante el juez laboral las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

CAPITULO V

Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso

Artículo 186. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a quienes tengan alguna discapacidad.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 187. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 188. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 186, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo 189. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 186 y 188 da derecho al trabajador para solicitar ante el juez laboral, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a

que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Artículo 190. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 188 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante el juez laboral.

Artículo 191. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 144, fracción XVII, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, buscando que los criterios sean objetivos.

Los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.

Artículo 192. Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

Artículo 193. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de quince años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 50, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Artículo 194. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario tabulado por cuota diaria, por cada año de servicios;

II. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

III. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

IV. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 601; y

V. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

CAPITULO VI

Invencciones de los Trabajadores

Artículo 195. La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por el juez laboral cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

TITULO QUINTO

Sobre la Reproducción y las Responsabilidades Familiares

Artículo 196. Las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tienen iguales obligaciones, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Artículo 197. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental proteger la reproducción y el desarrollo equilibrado de la familia, así

como promover la corresponsabilidad de trabajadoras y trabajadores en la atención de la familia.

Artículo 198. Se garantiza a la trabajadora el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección, protegiéndose su salud y la del producto. Toda trabajadora que decida ejercer este derecho conservará su empleo y puesto de trabajo. El patrón solo podrá ser rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 50, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Artículo 199. Para los efectos, de este título son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 200. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud, ni sean labores peligrosas o insalubres, en relación con la gestación. El patrón estará obligado en dichas circunstancias a asignarle labores diferentes a las habituales, compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel y categoría, sin que la trabajadora sufra perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derechos. Gozarán forzosamente de un descanso de dieciséis semanas durante el período previo y posterior al parto, cuyo inicio será determinado por la trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En los supuestos de parto múltiple, el período de recuperación de pos parto se incrementará a dos semanas más.

II. Disfrutarán de un período de descanso de cuando menos dieciséis semanas que se distribuirá antes y después del parto y las dos últimas semanas correspondientes al período postnatal, podrán ser disfrutadas opcionalmente por la madre o por el padre, según éstos lo convengan entre sí para lo cuál deberán comunicar la decisión con una anticipación de por lo menos un mes al patrón.

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, por un lapso de seis meses para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe el patrón, salvo cuando la trabajadora opte por acumular estas dos medias horas para ampliar el período pos natal o bien a la reducción de su jornada diaria de una hora.

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

VIII. Las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias por maternidad de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas.

IX. Cuando un trabajador o trabajadora adopte un menor de seis meses de edad tendrá derecho a un permiso de seis semanas con goce de salario íntegro, que deberá disfrutarse en los días siguientes a la adopción. Si el niño adoptado es mayor de seis meses y menor a ocho años, el permiso será de tres semanas.

Artículo 201. Se promoverá en los contratos colectivos el establecimiento de permisos con y sin goce de salario, destinados a la atención de las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras, tales como el cuidado del cónyuge o concubinario, de hijos menores o padres enfermos.

Artículo 202. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 203. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

TITULO SEXTO

Trabajo Infantil

Artículo 204. El trabajo de los mayores de catorce años menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo.

Artículo 205. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 206. Queda prohibida la utilización del trabajo de los niños:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico y psicológico normal.

g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Los que obstaculizan el acceso a su educación obligatoria.

i) Los que socaven su dignidad o autoestima.

j) En días de descanso obligatorios y tiempo extraordinario.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales y los previstos en los incisos a), b) y d) de la fracción I de este artículo.

Artículo 207. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas 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 niños.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Artículo 208. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 209. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de veinte días laborables, por lo menos.

Artículo 210. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial ante la inspección del trabajo con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Proporcionar las facilidades necesarias para que cursen la educación obligatoria, así como distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

TITULO SEPTIMO

Trabajos especiales

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 211. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

CAPITULO II

Trabajadores de confianza

Artículo 212. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 213. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 214. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza.

Artículo 215. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 50.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 216. En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

CAPITULO III

Trabajadores de los buques

Artículo 217. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques y artefactos navales nacionales, aun cuando se encuentren fuera de las aguas de jurisdicción mexicana, sin perjuicio de la observancia de la ley extranjera, cuando se encuentren en aguas sometidas a otra jurisdicción.

Las embarcaciones extranjeras y su tripulación que se encuentren en aguas interiores y zonas marinas mexicanas quedan sujetas, por ese solo hecho, a la jurisdicción y al cumplimiento de la legislación mexicana de acuerdo con los artículos 8 y 19.

Artículo 218. Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contra-maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Artículo 219. Los trabajadores de los buques que porten Bandera Nacional, deberán de ser mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Artículo 220. Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

Artículo 221. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de dieciséis años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Artículo 222. No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tengan por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.

Artículo 223. Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo.

Artículo 224. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la inspección del trabajo del lugar donde se estipularon.

Artículo 225. El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

- I. Lugar y fecha de su celebración;
- II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;
- III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;
- IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;
- V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;
- VI. La distribución de las horas de jornada;
- VII. El monto de los salarios;
- VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;
- IX. El período anual de vacaciones;
- X. Los derechos y obligaciones del trabajador;
- XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y
- XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 226. La relación de trabajo por viaje, comprenderá el termino contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque en el puerto de destino; podrá, sin embargo, designarse un puerto distinto para la terminación de la relación.

Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto a donde debe ser restituido el tripulante y a falta de ello, se le tendrá por señalado el lugar donde se le tomó.

Artículo 227. Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros que realizan navegación de altura, será obligación del armador, fletador o naviero garantizar las condiciones de trabajo que refiere el artículo 30, ante el juez laboral, del lugar donde se haya celebrado el contrato.

Artículo 228. Cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 73.

Artículo 229. Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de veinte días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a treinta, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

Artículo 230. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

Artículo 231. A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero.

Artículo 232. Los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

Artículo 233. Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 115, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, per-

trechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

Artículo 234. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos;

II. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado;

III. Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador;

IV. Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero;

V. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas;

VI. Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;

VII. Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza;

VIII. Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua;

IX. Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón; y

X. Informar a la Capitanía del Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.

Artículo 235. Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones.

Artículo 236. Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar, sin permiso del capitán, bebidas embriagantes a los trabajadores, así como que éstos introduzcan a los buques tales efectos.

Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas y enervantes, salvo lo dispuesto en el artículo 238, fracción III.

Artículo 237. El amarre temporal de un buque que, autorizado por el juez laboral, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.

Las reparaciones a los buques no se considerarán como amarre temporal.

Artículo 238. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;

III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

IV. La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

V. La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

Artículo 239. La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I. Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;

II. Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este último caso se cambie el destino final del buque;

III. Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias;

IV. Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

V. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en

que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 552; y

VI. El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.

Artículo 240. En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrojados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión del juez laboral, que oírá previamente el parecer de la autoridad marítima.

Artículo 241. El Reglamento Interior de Trabajo, depositado en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.

Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector del trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.

Artículo 242. Las inspecciones de trabajo se realizarán en cooperación con el área de inspección naval de Capitanía de Puerto, de manera aleatoria de oficio y cuando se tenga conocimiento de alguna violación al cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto y mar territorial.

En los casos de violaciones a las condiciones de trabajo a bordo de embarcaciones extranjeras se tomarán las siguientes medidas:

a) Exigencia de garantía a mediante fianza que deberá depositar el agente consignatario del buque o el representante del propietario de la embarcación.

b) Negativa al despacho de la embarcación.

Artículo 243. En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. Si la descarga dura más de veinticuatro horas en el punto en que termina la relación de trabajo, se considerará concluida ésta al expirar ese plazo, contado desde el momento en que fondee o atraque el buque;

II. La alimentación de los trabajadores por cuenta de los patrones es obligatoria, aun cuando no se estipule en los contratos, si a bordo se proporciona a los pasajeros; y en todo caso, cuando se trate de buques que naveguen por seis horas o más, o que navegando menos de ese tiempo, suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea imposible a los trabajadores proveerse de alimentos;

III. La permanencia obligada a bordo se considera como tiempo de trabajo, a menos que el período de descanso sea de cuatro horas o más, que exista para el trabajador la imposibilidad material de abandonar el buque o que el abandono carezca de objeto por tratarse de lugares despoblados; y

IV. El descanso semanal será forzosamente en tierra.

Artículo 244. El Consejo Directivo a que se refiere el Reglamento Interior de las Casas del Marino, velará por cumplir con los estándares internacionales, de acuerdo al Convenio sobre Bienestar de la Gente de Mar, fijando al efecto las aportaciones de los armadores.

CAPITULO IV

Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas

Artículo 245. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana o de aquellas que ostenten matrícula extranjera, que sean autorizadas para formar parte de la flota de las empresas de aviación mexicanas y que sean operadas por tripulaciones mexicanas. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2º, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irre-

nunciabiles en la medida en que corresponden a tales propósitos.

Artículo 246. Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Artículo 247. Las relaciones de trabajo a que se refiere este capítulo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios.

Artículo 248. Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

I. El piloto al mando de la aeronave, sea comandante o capitán;

II. Los oficiales que desarrollen labores análogas;

III. El navegante;

IV. Los sobrecargos; y

V. Los mecánicos y demás personal de mantenimiento que viajen junto con la tripulación, con motivo de las necesidades del servicio.

Artículo 249. Serán considerados representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aún cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

Los titulares de las categorías citadas serán designados por el patrón y podrán figurar como pilotos al mando, sin perjuicio de los derechos correspondientes de los pilotos de planta, siempre y cuando reúnan los requisitos que la Ley de Aviación Civil y sus reglamentos, consignan al respecto.

Artículo 250. El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquélla transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la Ley de Aviación Civil y

sus reglamentos, no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo.

Artículo 251. Para la determinación de las jornadas de trabajo diurnas y o nocturnas, se considerará el horario de la base de residencia de los pilotos.

Cuando durante un vuelo se crucen más de cuatro husos horarios y la permanencia de los tripulantes en ese nuevo huso horario sea igual o mayor a cuarenta y ocho horas, se considerará para efectos de la determinación de la jornada diurna o nocturna, el horario del lugar en el que se encuentre el tripulante.

Artículo 252. Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo.

Artículo 253. El tiempo total máximo de servicio que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá el tiempo necesario para la preparación y acondicionamiento de la aeronave antes y después del vuelo, el tiempo efectivo del vuelo, así como los servicios de reserva.

El tiempo total máximo de servicio mensual es el resultado de la suma de los tiempos totales de servicio diarios y no deberá exceder de ciento ochenta horas mensuales. El tiempo total de servicio máximo en una jornada de trabajo, deberá mantenerse dentro de los siguientes límites:

I. Ocho horas para las tripulaciones integradas por un piloto;

II. Doce horas para las tripulaciones integradas por dos o tres pilotos, dependiendo del tipo de avión de que se trate; y

III. Quince horas para las tripulaciones de los vuelos señalados en el segundo párrafo del artículo 255.

Artículo 254. El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.

Artículo 255. El tiempo efectivo de vuelo ordinario de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta. El

tiempo excedente al señalado será extraordinario, no pudiendo exceder un total de diez horas efectivas de vuelo, con excepción de los vuelos señalados en el segundo párrafo del artículo 228. Después de una jornada de trabajo, los tripulantes deberán disfrutar de un periodo de descanso mínimo de diez horas antes de iniciar otro servicio de vuelo el cuál no podrá realizarse dentro del mismo día calendario. Si el tiempo total de servicio fue mayor de diez horas, deberán gozar de un periodo de descanso cuando menos igual al tiempo laborado, para poder prestar un nuevo servicio, el cuál no podrá realizarse dentro del mismo día calendario.

Cuando los miembros de la tripulación de vuelo, sean pilotos, oficiales o navegantes, hayan volado más de ocho horas treinta minutos de tiempo efectivo de vuelo durante las últimas veinticuatro horas, deben recibir como mínimo veinticuatro horas de descanso antes de que se les asigne otro servicio.

Artículo 256. Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche.

Artículo 257. Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente.

Artículo 258. Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo.

En caso de que por cualquier causa de fuerza mayor alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

El patrón está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les correspondan de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare.

Se entiende por tripulación reforzada aquella que incluye pilotos, oficiales o navegantes adicionales, debidamente

calificados par el relevo de los diferentes miembros de la tripulación de vuelo, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 259. Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo.

Artículo 260. Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago.

Artículo 261. Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 70.

Artículo 262. Los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 78. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, los tripulantes que presten sus servicios en aeronaves de transporte público deberán disfrutar de un periodo mensual de descanso que no podrá ser inferior a cuatro días consecutivos. Estos días no deberán ser contabilizados como días de vacaciones.

Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

Artículo 263. Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Artículo 264. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Artículo 265. El salario de los tripulantes se pagará, incluyendo las asignaciones adicionales correspondientes, los días quince y último de cada mes. Las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado; y el importe de los días de descanso obligatorio, en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.

Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

Artículo 266. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo.

I. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo.

II. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje.

III. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 144 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas; y

IV. Repatriar o trasladar a su base de residencia a los tripulantes que fallezcan por cualquier motivo durante la prestación del servicio.

Artículo 267. Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporte pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;

II. Conservar en vigor sus licencias, cédulas profesionales, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;

III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón;

VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

VIII. Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;

IX. Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo

cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI. Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII. Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.

Artículo 268. Cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica hubiese dejado de volar durante 21 días o más, el tripulante deberá someterse al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo, en los términos que establezca la Ley de Aviación Civil y sus reglamentos.

Artículo 269. El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración:

I. La capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;

II. La experiencia previa, determinada, según la especialidad, por las horas de vuelo registradas ante la autoridad competente o por las instrucciones y práctica en el caso de los tripulantes que no tengan obligación de registrar dichas horas de vuelo; y

III. La antigüedad, en igualdad de condiciones.

Artículo 270. El tripulante interesado en una promoción de su especialidad, deberá sustentar y aprobar el programa de adiestramiento respectivo, y obtener la licencia requerida para cada especialidad por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Artículo 271. En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas del que se venía utilizando, el tripulante y el patrón fijarán las condiciones de trabajo.

Artículo 272. Queda prohibido a los tripulantes:

I. Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio;

II. Formar parte de la tripulación de una aeronave, ya sea en servicio activo o de reserva:

a) Si se ha ingerido bebidas alcohólicas dentro de las ocho horas anteriores al inicio del servicio.

b) Mientras se tenga una presencia de 0.4 por ciento del peso o más de alcohol en la sangre.

III. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

IV. Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.

Artículo 273. Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de las cédulas profesionales, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.

Artículo 274. Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;

II. Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, de acuerdo con lo señalado en el artículo 272, fracción II;

III. Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 272, fracción III;

IV. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;

V. La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI. La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 267 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 272, fracción IV.

Artículo 275. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, previamente a la aprobación del reglamento interior de trabajo, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a fin de que en el mismo se observen las disposiciones de la Ley de Aviación Civil y sus reglamentos.

CAPITULO V

Trabajo Ferrocarrilero

Artículo 276. Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Artículo 277. En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 11.

Artículo 278. En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.

Artículo 279. Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de

disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161.

Artículo 280. No es causa de rescisión de las relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, la circunstancia de que los trabajadores, por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos.

Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa, y si de ellas resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos. Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

Artículo 281. Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, cuando haya sido debidamente comprobada ante el juez laboral la necesidad de la reducción, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

Artículo 282. Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.

Artículo 283. No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales diferentes.

Artículo 284. Queda prohibido a los trabajadores:

I. El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;

II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento

del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. El tráfico de drogas enervantes.

Artículo 285. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

II. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

CAPITULO VI

Trabajo de Autotransportes

Artículo 286. Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Artículo 287. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de

interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Artículo 288. Para determinar el salario de los días de descanso semanal se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un veinte por ciento.

Artículo 289. Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 92.

Artículo 290. El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Artículo 291. Queda prohibido a los trabajadores:

I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.

Artículo 292. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;

III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;

IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando,

conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Artículo 293. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;

II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;

III. Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Artículo 294. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

CAPITULO VII

Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal

Artículo 295. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

Artículo 296. En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores.

Artículo 297. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años.

Artículo 298. Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.

Artículo 299. Las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados.

Artículo 300. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera.

Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen.

Artículo 301. El salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101.

El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.

Artículo 302. Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un veinte por ciento como salario de los días de descanso semanal.

Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.

Artículo 303. En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:

I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón;

II. En los contratos colectivos deberá establecerse la antigüedad de cada trabajador así como los demás datos que

debe contener el padrón contractual. El trabajador conforme podrá solicitar del juez laboral que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 190; y

III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada trabajador. En los contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime conveniente para la distribución del trabajo.

Artículo 304. Los sindicatos proporcionarán a los patrones una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras, en cada caso.

Artículo 305. Los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio. Si se quebranta esta prohibición, el substituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado y a que el pago se haga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101.

Artículo 306. Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 585;

II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y

III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.

El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos.

Artículo 307. En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamen-

to especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación del juez laboral.

Artículo 308. En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución del juez laboral.

Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.

CAPITULO VIII

Trabajadores Rurales

Artículo 309. Trabajadores rurales son los que ejecutan para un patrón los trabajos propios y habituales de los procesos de producción:

I. Agrícola;

II. Pecuario;

III. Forestal, incluyendo los que se ejecutan en y para las plantaciones comerciales forestales y aserraderos;

IV. Acuícola;

V. Pesquero, en agua dulce o ribereña, costera y de zona restringida; y

VI. De la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.

Los trabajos que se realicen en la gran industria de la transformación de la madera, y de la gran empresa agroindustrial, se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

Artículo 310. Los trabajadores rurales pueden ser, por la duración de su relación de trabajo:

- I. Por tiempo determinado;
- II. Por tiempo indeterminado;
- III. Por tiempo indeterminado discontinuo
- IV. Por obra determinada

Artículo 311. El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados cada temporada, para registrar la acumulación de las temporalidades a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados de la misma.

Artículo 312. Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen en su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Artículo 313. Las sociedades mercantiles que compren tierra ejidal o comunal y empleen trabajadores, estarán obligadas a utilizar preferentemente los servicios de los ex ejidatarios o comuneros, cuando éstos lo soliciten, durante un plazo de cinco años contados a partir de la operación de compra, siempre y cuando no haya impedimento físico para realizar tal actividad. Cuando el patrón no respete el derecho de preferencia, estará obligado a pagar al trabajador la indemnización por despido injustificado, a cuyo efecto se tomará en cuenta el salario correspondiente al puesto que hubiese debido ocupar el ex ejidatario o comunero.

Artículo 314. Cuando los trabajadores deban ser trasladados de una zona habitacional al campo de trabajo, el tiempo empleado en su transportación se considerará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 315. En los casos de agroempresas que tengan celebrado con ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, ejidos o comunidades contrato de arrendamiento o de cualquier otro contrato de los denominados de aprovechamiento o de apropiación de la riqueza ajena con prestación de servicios, será solidariamente responsable con su arrendador o arrendadores, de las obligaciones que aquél o aquéllos contraigan con los trabajadores contratados para operar las actividades productivas, objeto del contrato de que se trate.

Artículo 316. Las micro y pequeñas empresas rurales tendrán hasta cinco años de gracia, a partir de la fecha de inicio de sus operaciones, para amortizar capitales, por lo que

durante ese lapso estarán exentas del reparto de utilidades a sus trabajadores.

Estas empresas podrán solicitar ante el juez laboral la prórroga del plazo señalado en el párrafo anterior cuando existan circunstancias que lo justifiquen.

Artículo 317. En los casos de aparcería agrícola o de ganados, el propietario del predio de que se trate y el dueño del dinero o del ganado, en su caso, serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales que deriven de la contratación de trabajadores para laborar en la unidad de producción constituida bajo dicho contrato, cuando el dueño de la tierra no tenga los medios necesarios para responder de las obligaciones laborales contraídas.

Artículo 318. Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 27 y siguientes.

Artículo 319. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en periodos de tiempo que no excedan de una semana;

Quando los lugares donde se desempeñe el trabajo no sean los adecuados para cubrir el salario, como son la montaña, la selva, el bosque o el mar, el patrón y el trabajador se pondrán de acuerdo para fijar el lugar de pago, siempre que éste pertenezca a la fuente de trabajo de que se trate.

II. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;

IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;

V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o en su caso trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 605, fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y

VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:

a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.

b) La caza y la pesca, para uso doméstico, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.

c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados, cultivos o de cualquier otra actividad económica que en ellos se realice.

d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.

e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.

f) Fomentar la educación obligatoria entre los trabajadores y sus familiares e impartir capacitación para el trabajo proporcionando además de los capacitadores, los medios materiales y didácticos;

VIII. Entregar como medios y útiles de trabajo herramientas, ropa, zapatos, cascos, guantes y accesorios adecuados a las labores específicas y equipos de protección;

IX. Proporcionar gratuitamente agua potable y dos alimentos sanos, nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo;

X. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y a la inversa;

XI. Instalar en los campamentos una guardería infantil gratuita para los hijos de los trabajadores del campo, con mobiliario y servicios adecuados, incluyendo en éstos la atención médica;

XII. Proporcionar la educación obligatoria gratuita a los hijos de los trabajadores, cuando no exista escuela pública a una distancia de cuatro kilómetros, y otorgar los útiles escolares necesarios;

XIII. Proporcionar a los hijos de los trabajadores que asistan a recibir la instrucción referida en la fracción anterior, un desayuno escolar;

XIV. Tener disponibles en botiquines y lo más cercano posible a las áreas de trabajo, los medicamentos y material de curación para primeros auxilios, así como los antídotos necesarios para aplicarlos por medio del personal capacitado para tal efecto, a los trabajadores que sufran picaduras de animales o intoxicaciones derivadas de la utilización, manejo y aplicación de agroquímicos a plantaciones y semovientes;

XV. Proporcionar los equipos especiales a los trabajadores que asperjen, fertilizan, combatan plagas o enfermedades en plantas y animales; que realicen labores de polinización, vacunación, baños garrapaticidas, elaboración y remoción de compostas y estiércol, lombricultura y de fermentación;

XVI. Cubrir a los trabajadores que laboren en actividades o zonas insalubres una prima mensual hasta del veinticinco por ciento del salario base como compensación;

XVII. Proporcionar a los trabajadores como medida sanitaria de producción, los recursos y medios necesarios para el desarrollo de las buenas prácticas agrícolas de inocuidad;

XVIII. Establecer para los trabajadores que laboren por temporada campamentos con habitaciones adecuadas, agua corriente y energía eléctrica, y cubrirles al final de la temporada una liquidación que incluya las partes proporcionales por pago de vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades correspondientes al año en que se prestó el servicio;

XIX. Proporcionar a los trabajadores con independencia del tipo de contratación, constancia de tiempo y periodo laborados; y

XX. En los casos en que los trabajadores ejecuten labores de aplicación manual de agroquímicos, proporcionarles equipos en perfecto estado de conservación y ropas adecuadas.

El patrón está obligado a tener los baños con regaderas necesarios para que los trabajadores se duchen al terminar de aplicar los agroquímicos de que se trate.

Artículo 320. Queda prohibido a los patrones:

I. Establecer o permitir que se establezcan en las zonas habitacionales de los trabajadores, en las inmediaciones de las áreas de trabajo o campamento, expendios de bebidas embriagantes o zonas de tolerancia;

II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías, excepto de las mencionadas en la fracción anterior, o cobrarles alguna cuota;

III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno;

IV. Establecer o permitir que en los expendios ubicados en las zonas habitacionales o campos de trabajo se expendan bienes de consumo inmediato con precio superior al vigente en las poblaciones más cercanas; y

V. Permitir que en los expendios de bienes de consumo duradero que se establezcan en las zonas habitacionales se cobren a los jornaleros adeudados por importe superior a un mes de sueldo por concepto de compras realizadas en ellos.

Artículo 321. Los patrones estarán obligados a proporcionar a la inspección del trabajo y a la Procuraduría Agraria, dentro de los tres primeros meses de cada ejercicio fiscal, una copia de la declaración anual de impuesto sobre la renta y de sus anexos, acompañada de la lista con nombres, domicilios, duración de la relación de trabajo y salarios percibidos por los trabajadores agrícolas que le hubieran prestado servicios durante el ejercicio inmediato anterior. Cuando algún trabajador no hubiese cobrado su participación anual tres meses después de la fecha en que debió hacerse el pago, la Procuraduría Agraria estará facultada para cobrarla en su nombre y por cuenta del trabajador. El importe será depositado y estará a disposición del trabajador y sus beneficiarios, en una cuenta de inversión.

CAPITULO IX

Agentes de Comercio y otros Semejantes

Artículo 322. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Artículo 323. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 324. Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Artículo 325. Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Artículo 326. Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Artículo 327. Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Artículo 328. Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

CAPITULO X

Deportistas Profesionales

Artículo 329. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Artículo 330. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el

trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 331. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 332. Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

Artículo 333. La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;

II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y

III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Artículo 334. No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Artículo 335. Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;

II. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;

III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y

IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Artículo 336. Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 337. Son obligaciones especiales de los patrones:

I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y

II. Conceder a los trabajadores dos días de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 74.

Artículo 338. Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Artículo 339. Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 335, fracción IV.

Artículo 340. Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

II. La pérdida de facultades.

CAPITULO XI

Trabajadores Actores y Músicos

Artículo 341. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Artículo 342. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para va-

rias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 42.

Artículo 343. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Artículo 344. No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.

Artículo 345. En los contratos colectivos que se celebren se establecerán cláusulas que garanticen la proporcionalidad de trabajadores extranjeros a que se refiere el artículo 9º de esta ley y la obligación de dichos trabajadores, se afilien o no al sindicato titular, de pagarle las cuotas ordinarias establecidas en su estatuto en concepto de compensación por la administración de su interés profesional.

La inspección del trabajo cuidará que los empresarios respeten la proporcionalidad de trabajadores extranjeros establecida en esta ley.

Artículo 346. Para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República, se observarán, además de las normas contenidas en el artículo 30, las disposiciones siguientes:

I. Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos; y

II. Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso.

Artículo 347. La prestación de servicios dentro de la República, en lugar diverso de la residencia del trabajador actor o músico, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo anterior, en lo que sean aplicables.

Artículo 348. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

CAPITULO XII

Trabajo a Domicilio

Artículo 349. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 350. El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Artículo 351. Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Artículo 352. Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Artículo 353. La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

Artículo 354. Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 15.

Artículo 355. Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el “registro de patrones de trabajo a domicilio”, que funcionará en la inspección del trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Artículo 356. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la inspección del trabajo. El escrito contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Local donde se ejecutará el trabajo;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y

V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 357. El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la inspección del trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la inspección del trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma inspección del trabajo.

Artículo 358. Los patrones están obligados a llevar un “Libro de registro de trabajadores domicilio”, autorizado por la inspección del trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;

II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V. Forma y monto del salario; y

VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la inspección del trabajo.

Artículo 359. Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la inspección del trabajo, que se denominará “Libreta de trabajo a domicilio” y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior,

y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 360. La Cámara de Diputados, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomarse en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

I. La naturaleza y calidad de los trabajos;

II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y

IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el artículo 358 estarán permanentemente a disposición del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Artículo 361. Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

Artículo 362. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;

III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que

resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y

V. Proporcionar a los Inspectores y al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, los informes que le soliciten.

Artículo 363. La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

Artículo 364. Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;

III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y

IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 112, fracción I.

Artículo 365. También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario de los dos días de descanso semanal y de los de descanso obligatorio.

Artículo 366. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 92.

Artículo 367. El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 51.

Artículo 368. Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el “registro de patrones”. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término

no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los “libros de registro de trabajadores a domicilio” y las “libretas de trabajo a domicilio”;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

CAPITULO XIII

Trabajadores del Hogar

Artículo 369. Las personas que trabajan en el servicio doméstico son las que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 370. No son personas que trabajan en el servicio doméstico y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Artículo 371. El trabajo en el hogar deberá estar previamente acordado entre las partes contratantes en cuanto a

sus modalidades, tareas por desempeñar, forma y condiciones de pago, otorgamiento de derechos y prestaciones correspondientes.

Artículo 372. Las modalidades contempladas por esta ley para el servicio en el hogar son las de servicio de planta, para aquellos casos en que la persona que trabaja en el servicio doméstico resida en el mismo lugar donde presta sus servicios; y de salida diaria, para aquella que establezca su domicilio en lugar distinto de aquel donde se desempeña; esto sin perjuicio de otras modalidades de trabajo que pudiesen pactar las partes.

Las modalidades distintas de las previstas en este capítulo no podrán en ningún momento contravenir las disposiciones o derechos establecidos en esta ley.

Artículo 373. Las personas que trabajan en el servicio del hogar deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Los alimentos destinados a las personas que trabajan en el servicio doméstico deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo del patrón.

Artículo 374. La jornada de trabajo no podrá exceder del límite de ocho horas diarias dispuesto por esta ley.

La distribución de las horas diarias de trabajo podrá ser de manera discontinua, en la forma pactada por las partes.

Por cada semana de trabajo deberán designarse por lo menos dos días de descanso con goce de sueldo, En caso de que dichos días fuesen trabajados el pago deberá ser cubierto en las mismas condiciones que establece el artículo 76 de esta ley.

Artículo 375. Salvo lo expresamente pactado, la retribución de las personas que trabajan en el servicio doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.

Artículo 376. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades propondrá a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas que trabajan en el servicio del hogar

El salario asignado al servicio del hogar deberá corresponder como base, al salario mínimo profesional establecido de conformidad con el párrafo anterior, pero para cada contratación deberá considerarse para establecer el monto salarial, las labores por realizar, el tamaño del lugar donde servirá, el número de personas a quienes se atenderá, la distribución del horario, el nivel de especialización y responsabilidad y las condiciones de trabajo en general.

Artículo 377. Las personas que trabajan en el servicio del hogar recibirán por lo menos las prestaciones establecidas en esta ley para el resto de los trabajadores.

Sin menoscabo de otras prestaciones que se pudieren pactar entre las partes, las personas que trabajan en el servicio doméstico contarán invariablemente con las siguientes prestaciones: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso a la seguridad social y aguinaldo.

Consecuentemente el patrón está obligado a darles de alta en el seguro social.

Artículo 378. Salvo lo expresamente pactado, la retribución de las personas que trabajan en el servicio del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 379. En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio en cantidad no mayor al costo del servicio que proporcionan los velatorios del seguro social.

Artículo 380. Las personas que trabajan en el servicio del hogar tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y
- II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.
- III. Realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

Artículo 381. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

Artículo 382. El patrón deberá cooperar para la educación obligatoria de las personas al servicio del hogar, otorgándoles las facilidades para que la reciban y proporcionándoles al inicio de cada año escolar el equivalente a por lo menos siete días del salario diario pactado en concepto de ayuda para la adquisición de útiles escolares.

Artículo 383. El patrón deberá proporcionar a las personas al servicio del hogar, ropa de trabajo adecuada y en caso de que desee que desempeñen sus funciones uniformadas, deberá proveerles por lo menos de dos conjuntos de uniformes al año.

Artículo 384. Las personas que trabajan en el servicio del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Artículo 385. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 52, fracción IV, y 53.

CAPITULO XIV

Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos

Artículo 386. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Artículo 387. La Cámara de Diputados, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 388. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 389.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Artículo 389. Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de

cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Artículo 390. La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

Artículo 391. Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

Artículo 392. Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea higiénica, abundante y nutritiva y ropa adecuada para el desempeño de sus labores.

II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

CAPITULO XV

Industria Familiar

Artículo 393. Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 394. No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a las prestaciones en especie en materia de riesgos de trabajo conforme al artículo 588 fracciones I a la V y las relativas a higiene y seguridad.

Artículo 395. La inspección del trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

CAPITULO XVI

Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad

Artículo 396. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos 84 a 98 de la Ley General de Salud, exige la especialización de los profesionales de la Medicina;

III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Artículo 397. Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.

Artículo 398. Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia.

II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.

Artículo 399. Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:

I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;

II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste.

III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;

IV. Asistir a las conferencias de teoría sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;

V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, en los términos del artículo siguiente; y

VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente.

Artículo 400. Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los períodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

Artículo 401. La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 402.

En relación con este Capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 42 de esta ley.

Artículo 402. Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 50 las siguientes:

I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 399;

II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia;

III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

Artículo 403. Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 56 de esta Ley:

I. La conclusión del Programa de Especialización;

II. La supresión académica de estudios en la Especialidad en la rama de la Medicina que interesa al Médico Residente.

Artículo 404. Las disposiciones de este Capítulo no serán aplicables a aquellas personas que exclusivamente reciben cursos de capacitación o adiestramiento, como parte de su formación profesional, en las instituciones de salud.

CAPITULO XVII

Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley

Artículo 405. Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 406. Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas, Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo 407. Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente integrado por el personal académico de mayor prestigio, conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones esta-

blezcan. En estas disposiciones no podrán afectarse los derechos laborales de los trabajadores académicos.

Artículo 408. El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 409. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo 410. Los incentivos o estímulos que reciban los trabajadores por el trabajo realizado o por su permanencia en la Institución, independientemente de la modalidad con la que se establezcan, forman parte del salario en los términos del artículo 87 de esta Ley.

Artículo 411. Los sindicatos de los trabajadores regulados por el presente Capítulo, deberán registrarse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo 412. Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en los artículos 499, 500 y 5001.

Artículo 413. En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el artículo 930, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto el juez laboral, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Artículo 414. Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

CAPITULO XVIII

De los Trabajadores de los Municipios,
de los Poderes de cada una de las Entidades
Federativas y de los Poderes de la Unión

Artículo 415. Las disposiciones de este capítulo regirán las relaciones de trabajo de los trabajadores al servicio de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.

Artículo 416. Para los efectos de este capítulo, la relación de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores a su servicio. En los poderes legislativos los órganos de gobierno de cada cámara asumirán dicha relación.

Artículo 417. Son trabajadores de confianza:

I. Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la república;

II. En el Poder Ejecutivo Federal, en las entidades federativas y los municipios, los trabajadores que desempeñen funciones de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando en el nivel de directores generales, directores de área y subdirectores.

b) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos y cuando determinen su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

c) Auditoría: en el nivel de auditores y subauditores generales, no así el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones.

d) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

e) Responsable en almacenes e inventarios, de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

f) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar de manera general el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

g) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: secretario, subsecretario, oficial mayor, coordinador general y director general en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades federativas y municipios.

h) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

i) Los secretarios particulares de: secretario, subsecretario, oficial mayor y director general de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades federativas, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo;

III. En los poderes legislativos: en la Cámara de Diputados federal, Cámara de Senadores, así como en los poderes legislativos de cada una de las entidades federativas: el secretario general, el secretario de Servicios Parlamentarios, el secretario de Servicios Administrativos y Financieros, el oficial mayor, el director general de departamento u oficina, el tesorero general, el contralor interno, el director general de Administración, el oficial mayor de la Gran Comisión o el órgano de gobierno equivalente, en su caso, el director industrial de la Imprenta y Encuadernación y el director de la Biblioteca del Congreso, o los puestos equivalentes a esas actividades que determine cada una de las cámaras.

En la entidad de fiscalización superior de la Federación: el auditor superior, los auditores especiales, los directores y subdirectores, los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el secretario general de Servicios Parlamentarios, el secretario general de Servicios Administrativos, el contralor interno, el tesorero y el subtesorero;

IV. En el Poder Judicial: los secretarios de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los de los magistrados del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y del Supremo Tribunal de Justicia de cada una de las entidades federativas, los secretarios del Tribunal Pleno y de las salas respectivas;

V. Los puestos equivalentes que se desempeñen en los estados de la república y los municipios.

Artículo 418. Los trabajadores deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia de acuerdo con el sindicato.

Artículo 419. Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la dependencia en que preste sus servicios dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador.

Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea directa ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;

II. Por desaparición del centro de trabajo;

III. Por permuta debidamente autorizada; y

IV. Por resolución de los jueces laborales cuando no haya acuerdo.

Artículo 420. En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

Artículo 421. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 422. Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán derecho de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud. Las modalidades de su disfrute quedarán establecidas en la contratación colectiva.

Artículo 423. La cuantía del salario fijado en los términos de esta ley, no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

A partir del quinto año de servicios efectivos prestados, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de su salario, que será equivalente a 1.5 por ciento del mismo.

Artículo 424. Los salarios y prestaciones deberán ser considerados en el presupuesto de egresos de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes la Unión. La omisión de salarios y prestaciones en el presupuesto no exime de la responsabilidad de su pago.

Artículo 425 . Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I. De deudas contraídas con el Estado por concepto de anticipos de salario, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y de las instituciones de seguridad social estatales de conformidad con sus leyes, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;

V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional o estatal de crédito autorizada al efecto; y

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de los fondos de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder de veinte por ciento del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder de treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo.

Artículo 426. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en los presupuestos de egresos de las instituciones en que laboren, y el cual deberá pagarse en cincuenta por ciento antes del 15 de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a cuarenta días del salario, cuando menos, sin deducción alguna. Los trabajadores que hubiesen laborado menos de un año, tendrán derecho a la parte proporcional del aguinaldo.

Artículo 427. Son obligaciones de los titulares a que se refiere este capítulo, además de las consignadas en la ley:

I. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad, y en el siguiente orden: a los trabajadores sindicalizados, a quienes representen la única fuente de ingreso familiar, a quienes tengan alguna discapacidad, a quienes con anterioridad les hubieren prestado servicios y a quienes acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón, de conformidad con los criterios generales que emitan las comisiones de Servicio Civil de Carrera;

II. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por sentencia del juez laboral. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

III. De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos correspondiente se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos de la sentencia;

IV. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes correspondientes, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y, en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de las leyes estatales de seguridad social, según corresponda.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública, en las que los trabajadores puedan adquirir conocimientos que mantengan actualizadas sus aptitudes profesionales y les posibiliten la obtención de ascensos conforme al Servicio Civil de Carrera.

g) Cualquier medida que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para

integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o a la institución respectiva en los estados o municipios, cuyas leyes regularán los procedimientos y formas de acuerdo con los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes;

V. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o algún otro equivalente, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

VI. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de los contratos colectivos de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente de la de su adscripción.
- c) Para desempeñar cargos de elección popular.
- d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos de este capítulo.
- e) Por razones de carácter personal del trabajador.

VII. Hacer las deducciones en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley; y

VIII. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

Artículo 428. Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la presente ley, en su caso. Los riesgos

profesionales que sufran los trabajadores de los estados y municipios se regirán por sus respectivas leyes de seguridad social.

Artículo 429. Los trabajadores que sufran riesgos profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen, y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

I. A los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta por quince días con goce de sueldo íntegro y hasta por sesenta días más con medio sueldo;

II. A quienes tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;

III. A quienes tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo; y

IV. A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el artículo 23 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

Las licencias para los trabajadores de los estados y municipios a que hace referencia este artículo se regirán por lo dispuesto en sus respectivas leyes de seguridad social.

Artículo 430. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, la relación de trabajo sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; y

III. Por resolución del juzgado laboral, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días sin causa justificada en un periodo de treinta días.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.

g) Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de la relación de trabajo, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa o municipio cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el juzgado laboral.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender la relación de trabajo si con ello está conforme el sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a, c, e y h, el titular podrá demandar la conclusión de la relación de trabajo, ante el juzgado laboral, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de la relación de trabajo, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de la relación de trabajo.

Cuando el juzgado laboral resuelva que procede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Artículo 431. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción III del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del titular procede demandar ante el juzgado laboral la terminación de la relación de trabajo, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse la demanda, se hayan agregado a ésta.

Artículo 432. Los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión se clasificarán conforme a los catálogos que establezcan dentro de su régimen interno y los criterios generales que emita la Comisión de Servicio Civil de

Carrera. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo respectivos, debiendo ajustarse a la clasificación señalada en la ley. Si se otorga al trabajador una clasificación que no responda a su labor podrá este reclamar la nulidad de dicha designación.

Artículo 433. Con objeto de profesionalizar el trabajo del servidor público, estimular su permanencia y compromiso institucional, generar mecanismos de ascenso escalafonario transparentes, retribuir su desempeño con criterios de equidad y mejorar su calidad de vida, se crea el Servicio Civil de Carrera.

El Servicio Civil de Carrera será de observancia general y obligatoria para los titulares de las dependencias y los trabajadores regidos por este capítulo.

Artículo 434. El Servicio Civil de Carrera consistirá en un conjunto de normas y procedimientos tendentes a garantizar mecanismos adecuados de ingreso y selección de personal, el pago justo y transparente de salarios y prestaciones, un sistema de valuación de puestos y de promoción acorde con las necesidades del servicio público, la capacitación y educación formal del trabajador, así como disposiciones relativas a la separación y el retiro del servicio.

Artículo 435. El Servicio Civil de Carrera estará a cargo de la Comisión de Servicio Civil de Carrera, integrada por representantes del gobierno federal y de los gobiernos de las entidades federativas, así como de las organizaciones sindicales de los trabajadores sujetos a las disposiciones de este capítulo.

El gobierno federal estará representado por los titulares de las secretarías de Hacienda y Crédito Público, de Gobernación, de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, de Educación Pública y de Trabajo y Previsión Social.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social expedirá las bases para la integración de los representantes de los gobiernos de las entidades federativas y de las organizaciones representativas de los trabajadores.

La presidencia de la Comisión de Servicio Civil de Carrera será alternada por periodos anuales, entre los representantes del gobierno federal y de los trabajadores.

Artículo 436. Son facultades de la Comisión de Servicio Civil de Carrera:

I. Expedir normas y procedimientos tendentes a garantizar la profesionalización del servidor público;

II. Diseñar los criterios generales para la elaboración y aplicación de los concursos de oposición y demás exámenes de evaluación a que deberán someterse los candidatos a ingresar al servicio público, así como quienes deseen lograr un ascenso;

III. Realizar los estudios técnicos pertinentes para la elaboración y actualización de los tabuladores, mismos que deberán someterse para su consideración a los titulares de las dependencias y a las organizaciones de trabajadores;

IV. Llevar a cabo los estudios técnicos necesarios para la elaboración y actualización del Catálogo de Puestos del Servicio Civil de Carrera. Dichos estudios serán sometido a la consideración de los titulares de las dependencias y las organizaciones de trabajadores;

V. Proponer a los titulares de las dependencias y a las organizaciones de trabajadores, criterios generales para la creación de sistemas de estímulos acordes con los requerimientos del servicio público;

VI. Diseñar el Sistema de Capacitación y Formación de los Servidores Públicos;

VII. Proponer sistemas de retiro o separación del servicio público, complementarios de las disposiciones previstas en esta ley y en las leyes de seguridad social; y

VIII. Las demás previstas en este capítulo.

Artículo 437. El ingreso al Servicio Civil de Carrera se regirá por las siguientes disposiciones:

I. Las plazas vacantes y de nueva creación generadas, serán sometidas a concurso de oposición, una vez corrido el escalafón;

II. El ingreso incluye plazas de base de pie de rama o grupo, así como mandos medios y superiores, hasta el puesto de subsecretario de Estado;

III. Las plazas que, a juicio de la Comisión de Servicio Civil de Carrera, sean de libre designación, no serán sometidas

das al procedimiento de ingreso o ascenso mediante concurso de oposición. La Comisión hará públicos los criterios para definir los puestos de libre designación. En ningún caso el número de puestos de libre designación será mayor del que se someta a concurso de oposición;

IV. La convocatoria a los concursos de oposición se publicará mediante boletines internos que serán colocados en lugares visibles de los centros de trabajo respectivos y, cuando corresponda, se publicará al menos en dos diarios de circulación nacional;

V. Cuando se trate de plazas de base, podrán participar en el concurso de oposición los candidatos que presenten los sindicatos de las dependencias. Una vez cubiertos los plazos, si el puesto continuara vacante, podrán participar quienes concurren libremente;

VI. El diseño del concurso de oposición, así como de los instrumentos de evaluación del candidato y su aplicación será responsabilidad de una comisión dictaminadora, que tomará en consideración los criterios generales emitidos por la Comisión de Servicio Civil de Carrera. La comisión dictaminadora se integrará por un representante de la dependencia o entidad respectiva, un representante del sindicato que conocerá de los casos cuando se trate de plazas de base, y un académico que las partes involucradas acuerden;

VII. Ingresará al Servicio Civil de Carrera el candidato que gane el concurso de oposición. El candidato podrá interponer recurso de inconformidad al resultado del dictamen, de acuerdo con las normas que expida la Comisión de Servicio Civil de Carrera;

VIII. Las convocatorias a participar en el concurso de oposición contendrán los datos siguientes: denominación y descripción del puesto por el que se concursa; perfil del ocupante en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos; salario que percibirá; características de los exámenes de conocimientos, habilidades o aptitudes por realizar; curso o cursos que el aspirante tendría que acreditar y, en su caso, certificados de competencia laboral que deberá presentar; fecha, hora y lugar del examen de oposición; documentación requerida; fecha y lugar de publicación del dictamen; fecha y lugar de entrega del nombramiento al candidato triunfador.

Artículo 438. La promoción de los servidores públicos se conseguirá a través de un sistema que considerará ascensos

entre grupos, grados y niveles del escalafón, tomando en cuenta los siguientes criterios:

I. En el sistema de promoción se considerará el concurso de oposición, dependiendo del tipo de ascenso de que se trate, el puesto por ocupar, la responsabilidad adquirida, el mando, y el salario por percibir. Las características del concurso serán las detalladas en el artículo anterior;

II. El sistema de promoción considerará como factor la antigüedad, tomando en consideración el puesto de que se trate, la responsabilidad adquirida y el salario por percibir. En igualdad de condiciones, se preferirá, en el siguiente orden: al trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia, a quien demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática, y a quien sufra alguna discapacidad;

III. Tienen derecho a participar en los concursos de promoción, todos los trabajadores con un mínimo de un año en la plaza del grupo, grado o nivel inmediato inferior;

IV. La responsabilidad de aplicar el concurso de oposición, así como de evaluar los demás factores de ascenso, estará a cargo de la comisión dictaminadora conforme lo dispone la fracción VI del artículo anterior. El concurso de oposición para ascenso tomará en consideración los criterios emitidos por la Comisión de Servicio Civil de Carrera;

V. Obtendrá la promoción quien gane el concurso de oposición o acredite las evaluaciones correspondientes. El candidato a la promoción podrá interponer el recurso de inconformidad al resultado del dictamen, de acuerdo con las normas que para el efecto expida la Comisión de Servicio Civil de Carrera;

VI. Las convocatorias para participar en las promociones contendrán los datos señalados en la fracción VII del artículo anterior.

Artículo 439. El Servicio Civil de Carrera considerará la creación de un tabulador nacional o por regiones o por dependencia, que deberá contener:

I. Un sistema objetivo de valuación de puestos;

II. Un catálogo de puestos acorde a las necesidades del servicio público; y

III. Un salario remunerador como lo define el artículo 88 de esta ley.

La elaboración de los tabuladores y sus respectivos catálogos de puestos estará a cargo de los titulares de las dependencias y de las organizaciones de trabajadores, tomando en consideración los criterios que para tal efecto emita la Comisión de Servicio Civil de Carrera.

Artículo 440. Con la finalidad de alentar la permanencia del trabajador en el Servicio Civil de Carrera y propiciar una mejora continua de sus labores, se creará un sistema de estímulos al desempeño, tomando en consideración los lineamientos generales emitidos por la Comisión de Servicio Civil de Carrera y los recursos económicos presupuestados para cada caso. Dichos estímulos serán por un monto equivalente de hasta treinta por ciento de su salario base y formarán parte integral del mismo, en los términos establecidos en el artículo 87 de esta ley.

El sistema de estímulos a la permanencia y al desempeño será pactado por cada uno de los titulares de las dependencias con el sindicato.

Artículo 441. El Servicio Civil de Carrera considerará un sistema de Capacitación y Formación que tendrá como objetivos profesionalizar el trabajo de los servidores públicos, dotándolos de nuevos conocimientos y habilidades a fin de mejorar su desempeño, estimular su carrera laboral, ampliar su horizonte de educación formal y elevar su calidad de vida. El diseño y puesta en marcha de los planes y programas de capacitación estará a cargo de una comisión mixta de Capacitación y Formación, creada en cada dependencia.

Artículo 442. El Servicio Civil de Carrera contendrá disposiciones sobre la separación del servicio o el retiro del trabajador, tendentes a garantizar su máxima permanencia y a premiar su trayectoria. Estas disposiciones serán complementarias a las establecidas en la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en las leyes estatales de seguridad social y demás disposiciones relativas.

Artículo 443. Los trabajadores sujetos al régimen de este capítulo podrán hacer uso del derecho de huelga a que hace referencia el capítulo I del título noveno de esta ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, siempre y cuando persigan los siguientes objetivos:

I. Obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con el capítulo III, título octavo, de esta ley;

II. Demandar la revisión de los salarios a que se refieren los artículos 517 y 538; y

III. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 444. La huelga es la manifestación de la voluntad mayoritaria de los trabajadores de suspender las labores y deberá ser declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores de las dependencias afectadas.

Artículo 445. El procedimiento de huelga se sujetará a lo previsto en el capítulo XIX del título décimo tercero de esta ley, con las siguientes modalidades:

I. Al declararse la huelga, las partes fijarán de común acuerdo el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique gravemente a las instituciones o a la sociedad, así como la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública. En caso de desacuerdo, resolverá la autoridad laboral competente;

II. Cualquiera de las partes podrá solicitar que el conflicto se someta al arbitraje del juez laboral. Si la resolución del juez laboral establece que la huelga fue imputable a la dependencia, la condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueran procedentes y al pago de salarios caídos.

Artículo 446. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por una comisión integrada por el Consejo de la Judicatura Federal con la participación del sindicato de la dependencia y un tercero que actuará como árbitro, el cual será designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos.

Artículo 447. La Comisión funcionará con un secretario de acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado; y contará con los actuarios y la planta de empleados que sean necesarios. Los sueldos y gastos que origine la Comisión se incluirán en el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 448. En los conflictos en los que sea un tribunal colegiado de circuito, un magistrado unitario de circuito o un juez de distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la comisión, actuarán como auxiliares de ésta con la intervención de un representante del sindicato. El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente.

Artículo 449. Los conflictos entre el Poder Judicial de las entidades federativas y sus trabajadores serán resueltos por una comisión integrada de manera similar a la señalada en este capítulo para los trabajadores el servicio del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 450. Las disposiciones previstas en la presente ley, y no consideradas en este capítulo, relativas tanto al ámbito sustantivo como procesal, serán aplicables a los trabajadores al servicio de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.

Artículo 451. No será aplicable esta ley a los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina.

CAPITULO XIX

De los Trabajadores de las Instituciones
que presten el Servicio Público de Banca
y Crédito y Banco de México

Artículo 452. Las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito y Banco de México se regirán por las disposiciones de esta ley, salvo lo previsto en este capítulo.

Artículo 453. Los trabajadores de base que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o por que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados.

Artículo 454. Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana, que preferentemente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquellos que normalmente en esos días deban realizar labores de mantenimiento o vigilancia o para las que en forma rotativa deban hacer guardia para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo el sábado o domingo una prima equivalente a cincuenta por ciento

sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que presten servicio en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, con independencia del tiempo que comprenda dicho servicio dentro de los límites de la jornada obligatoria. Si se hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

Artículo 455. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones de acuerdo con lo siguiente: durante los primeros diez años de servicio, veinte días laborables; durante los siguientes cinco años de servicio, veinticinco días laborables; y en los años posteriores de servicios, treinta días laborables, con apego a las siguientes reglas:

I. Los trabajadores harán uso de su periodo anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración;

II. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo periodo; excepcionalmente podrán disfrutarlas en dos periodos;

III. Las instituciones fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán sus vacaciones de manera que las labores no sean perjudicadas. Para tal efecto elaborarán un programa anual; y

IV. La fecha de inicio del periodo de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la institución y el trabajador. Los trabajadores que salgan de vacaciones recibirán antes del inicio de las mismas el salario correspondiente al tiempo que duren éstas, más una prima de cien por ciento del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda el periodo de vacaciones.

Artículo 456. El salario mínimo en las instituciones será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general, aumentado en cincuenta por ciento, mismo que se considerará salario mínimo bancario.

Artículo 457. Las instituciones tendrán un sistema de retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos, por la antigüedad de los trabajadores. Tendrán derecho al pago de la compensación de antigüedad los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio de la institución a la que pertenezcan y de acuerdo con las siguientes reglas:

I. Para efectos del cómputo de la antigüedad de los trabajadores se tomarán como base meses completos, independientemente del día en que hayan ingresado;

II. Por cada cinco años de trabajo cumplidos tendrán derecho a un veinticinco por ciento anual sobre el salario mínimo bancario mensual vigente, el cual se irá incrementando en tal porcentaje cada cinco años hasta los cuarenta; y

III. El pago se cubrirá proporcionalmente en forma quincenal mediante el sistema de nómina utilizado y formará parte del salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan, de acuerdo con el artículo 87 de esta ley.

Artículo 458. Los trabajadores tendrán derecho a percibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a cuarenta días del último salario percibido en el año, por lo menos. El aguinaldo deberá ser cubierto antes del 10 de diciembre de cada año.

En los casos en que el trabajador no haya laborado el tiempo completo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá derecho a recibir por concepto de aguinaldo la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Artículo 459. Los trabajadores que cuenten con la antigüedad que se determine en la contratación colectiva, tendrán derecho a obtener de las instituciones, en los términos que señalen los contratos colectivos de trabajo, préstamos a corto plazo para la atención de necesidades extraordinarias; préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero; así como préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a resolver su problema de casa-habitación, con independencia de lo establecido por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 460. Los trabajadores tendrán derecho a recibir de las instituciones una pensión vitalicia de retiro que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada

que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social; así como el pago de cincuenta por ciento más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social, en el caso de que sufran incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la institución.

En caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas conforme a lo previsto en los contratos colectivos de trabajo, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y gastos funerarios. Estos beneficios serán tramitados directamente ante las instituciones, y en caso de conflicto, mediante juicio laboral.

Artículo 461. Los trabajadores sujetos al régimen de este capítulo podrán hacer uso del derecho de huelga a que se hace referencia en las disposiciones generales del título noveno de esta ley, en los términos y modalidades establecidos para los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.

Artículo 462. Las instituciones estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos, dando facilidades para el desarrollo de su cultura general y física, así como de sus facultades artísticas.

Artículo 463. En la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos en la institución participarán conjuntamente esta y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 464. En las instituciones que rige el presente capítulo se establecerá un servicio civil de carrera bancaria, en términos similares a lo establecido para los trabajadores de los municipios, de los poderes de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.

TITULO OCTAVO

Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO I

Coaliciones

Artículo 465. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Artículo 466. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

CAPITULO II

Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Demás Formas de Organización de Nivel Superior

Artículo 467. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 468. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Las autoridades deben abstenerse de cualquier intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que dispone esta ley.

Artículo 469. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Todo acto de presión, coacción o injerencia ejercida por el patrón o por cualquier autoridad, que impida o interfiera el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, sea de hecho o mediante estipulación, será sancionada de conformidad con lo establecido en el artículo 1002 de ésta Ley.

Se entiende que hay injerencia patronal cuando:

I. Se proporcione ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esta ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos;

II. Se ejerza cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que ingresen o no a una organización sindical o durante los procedimientos de recuento. La aplicación de la cláusula de exclusión por admisión, contenida en un contrato colectivo no se considerará un acto de presión;

III. Se amenace a los trabajadores con el cierre de la empresa o dependencia, o con la pérdida del empleo o el despido; se prometan beneficios o trabajo; se ejerza cualquier tipo de violencia sobre éstos encaminada a impedir, desalentar o influir en el proceso de formación de un sindicato, en la sindicalización o en la determinación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo;

IV. Se despida a los miembros de la directiva o demás representantes sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contado a partir de la terminación de las mismas; y

V. Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos injustificados o de cualquier otra forma.

Artículo 470. Los sindicatos tienen derecho a determinar libremente su radio de acción, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 471. Los sindicatos de trabajadores podrán decidir libremente el criterio organizativo, el radio de acción y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses, en función de las especialidades o actividades laborales de sus integrantes. Entre otras posibilidades de agremiación, los sindicatos de trabajadores podrán constituirse de alguna de las formas siguientes:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial o cadena productiva;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial o cadena productiva, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se constituyan.

Artículo 472. Los sindicatos de patrones pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Artículo 473. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Artículo 474. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Artículo 475. Los sindicatos deberán constituirse con doce trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

No será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores.

Artículo 476. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Listado que contenga número, nombres, domicilios y firmas de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.

Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona facultada en los estatutos sindicales.

No podrán exigirse requisitos distintos a los que anteceden, para la inscripción.

Artículo 477. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo 478. El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 467;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 475; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, el Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo no podrá negarlo

Si el Registro Público no resuelve dentro de un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 479. Los sindicatos podrán acreditar su existencia legal y la personalidad jurídica de sus directivas, con la constancia de inscripción en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Una vez presentada la documentación señalada en el artículo 476 o el acta de la elección de la directiva, el Registro Público entregará de inmediato las correspondientes constancias y dará publicidad del acto de la constitución del nuevo sindicato y de la elección de su directiva, según sea el caso y en el término de 7 días hábiles. En el mismo lapso enviará las respectivas constancias a las autoridades laborales competentes. En caso de que la documentación presentara deficiencias, se requerirá su inmediata adecuación sin que ello obstaculice la inscripción del sindicato o su directiva. La exhibición por parte del sindicato de la constancia de inscripción surtirá efecto ante autoridades, patrones y terceros.

Artículo 480. La inscripción del sindicato y de su directiva ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, produce efectos ante terceros y ante todas las autoridades.

Artículo 481. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro.

Artículo 482. El juez laboral conocerá de la cancelación de registro a solicitud de:

I. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo; y

II. Persona con interés jurídico.

Artículo 483. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 484. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Radio de acción;

V. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

VI. Condiciones de admisión de miembros;

VII. Obligaciones y derechos de los asociados. Además de los derechos derivados de ésta Ley y del estatuto, los asociados tendrán derecho a recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados.

VIII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

IX. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias que tendrán lugar por lo menos cada tres meses y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

X Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto universal, directo y secreto;

XI. Período de duración de la directiva;

XII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XIII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. En concepto de recuperación de gastos de administración del contrato colectivo de trabajo, podrán establecerse cuotas a cargo de los trabajadores no sindicalizados. Estas cuotas no serán mayores a las ordinarias a cargo de los afiliados.

XIV. Época de presentación de cuentas, así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento.

XV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XVI. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 485. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros.

Artículo 486. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por o menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Ante la omisión de la obligación consignada en el párrafo anterior, los afiliados tendrán acción ante la autoridad competente para que ésta se cumpla.

Artículo 487. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 488. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 489. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que encabece la directiva de acuerdo a la denominación estatutaria o por la persona que designe ésta, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 490. Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo dentro de un término de treinta días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar, con fines estadísticos, a la misma autoridad cada seis meses por lo menos, respecto del número de sus miembros.

IV. Publicar, entregando copia a cada uno de sus asociados, de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de su directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren sus afiliados.

La omisión de las obligaciones consignadas en ésta fracción será sancionada conforme a los estatutos y en su defecto, conforme a las disposiciones relativas de esta Ley.

V. Las demás señaladas en la Ley.

Artículo 491. Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos;

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro;

III. Obligar a sus miembros a afiliarse o a separarse de algún partido o agrupación política o a presionarles para que

voten por determinado candidato en las elecciones públicas;

Artículo 492. Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Artículo 493. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación o forma de organización de nivel superior a que pertenezca y, si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén afiliados hasta el día de la disolución.

La representación del sindicato subsiste para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los ex-trabajadores con derecho al reparto.

Artículo 494. Los sindicatos pueden integrar federaciones y confederaciones estatales, regionales o cualquier otra forma de organización de nivel superior, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo en lo que sean aplicables

Artículo 495. Los miembros de las federaciones o confederaciones o cualquier otra forma de organización de nivel superior podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 496. Los estatutos de las federaciones, confederaciones o cualquier otra forma de organización de nivel superior, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 484, contendrán:

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Artículo 497. Las federaciones, confederaciones y demás formas de organización de nivel superior a que se refiere el Artículo 494 de esta Ley, deben inscribirse en el Registro a que se refiere el artículo 476 de esta ley.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Artículo 498. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones, confederaciones y demás formas de organización de nivel superior a que se refiere el artículo 381 de esta Ley, remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo antepenúltimo del artículo 476.

CAPITULO III

Contrato Colectivo de Trabajo

Artículo 499. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 500. El patrón estará obligado a celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando la tercera parte o más de los trabajadores a su servicio en la empresa o establecimiento, representados por un sindicato y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 503, esté de acuerdo con esta forma de determinación de las condiciones de trabajo.

Por tanto, todos los trabajadores en activo coaligados para tal propósito, tendrán derecho a expresar libremente su voluntad al respecto, con la sola excepción de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 11° de esta Ley.

El contrato colectivo que se firme sin previamente haberse realizado la consulta de los trabajadores a que se refiere el artículo 388 Bis será nulo de pleno derecho. El patrón y el sindicato firmantes serán sancionados de conformidad con lo previsto en el artículo 1004.

Artículo 501. El patrón deberá celebrar el contrato colectivo con el sindicato que determinen los trabajadores a su servicio, en los términos de ésta Ley.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 569.

Artículo 502. Si dentro de la misma empresa o establecimiento, existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa o establecimiento;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

IV. En caso de concurrencia sindical bajo cualquier otra modalidad organizativa, se aplicarán por analogía las reglas anteriores, garantizándose en todo caso el derecho de los trabajadores para determinar libremente la organización que represente sus intereses.

En todos los casos previstos en éste artículo, para la determinación de la mayoría se observarán las reglas del artículo 927.

Artículo 503. Cuando un sindicato pretenda la celebración de un contrato colectivo, deberá promover, por conducto del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, solicitud de celebra-

ción de contrato colectivo, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. La solicitud de celebración de contrato colectivo se presentará por escrito en duplicado, por sindicato que represente trabajadores al servicio del patrón. Así como prueba de la comparecencia ante notario o corredor público, de haberle exhibido solicitudes de ingreso al sindicato firmadas por los trabajadores al servicio del patrón del caso. El escrito se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones que comprenderán el proyecto de estipulaciones del contrato colectivo y la determinación de los salarios en efectivo por cuota diaria. El Registro verificará la existencia de las constancias del registro del sindicato, de la directiva y del estatuto sindical.

II. El Registro, actuando bajo su mas estricta responsabilidad y dentro de las 48 horas siguientes, hará llegar al patrón la copia del escrito de solicitud de celebración de contrato colectivo y le requerirá, con apercibimiento de las sanciones a que se establecen en esta Ley, para que dentro del término de 72 horas contadas a partir de la notificación le exhiba por duplicado y bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto de trabajo, domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio y salario en efectivo por cuota diaria. La notificación y sus anexos deberá ser publicada por el patrón a los trabajadores a su servicio a mas tardar el día siguiente al en que la hubiere recibido.

III. Recibido por el Registro el listado a que se refiere la fracción II de éste artículo, dentro del término de las 24 horas siguientes dictará acuerdo en el que señalará fecha y hora para la realización del recuento a que se refiere el artículo 927 de ésta Ley, que deberá efectuarse dentro del término de las 48 horas siguientes a los cinco días posteriores al cumplimiento del término a que se refiere la fracción IV de éste artículo y dentro de las 24 horas notificará a las partes su acuerdo, dándole vista al sindicato con el listado para que dentro de las 72 horas siguientes manifieste lo que a su derecho convenga.

IV. Dentro de las 24 horas siguientes a la emisión del acuerdo a que se refiere la fracción III de éste artículo, el Registro mandará también notificarlo anexándole el listado, a los trabajadores al servicio del patrón, mediante pu-

blicación en los centros de trabajo en que prestan sus servicios así como en el boletín oficial del propio Registro. Dentro de los cinco días contadas a partir de la última de las notificaciones a que se refiere ésta fracción, los demás sindicatos que representen trabajadores al servicio del patrón, podrán adherirse a la solicitud de celebración del contrato colectivo y al efecto exhibirán al Registro los documentos a que se refiere la fracción I del presente artículo y podrán hacer manifestaciones sobre el listado exhibido por el patrón. De estas adhesiones se notificará al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su promoción y se mandará también notificarlas a los trabajadores al servicio del patrón, mediante publicación en los centros de trabajo en que prestan sus servicios así como en el boletín oficial del Registro. El Registro verificará la existencia de las constancias del registro del sindicato, de la directiva y del estatuto sindical.

V. Transcurrido el último término a que se refiere la fracción IV, el Registro, de oficio, deberá realizar el recuento el día y hora previamente señalados, conforme al artículo 927 de ésta Ley, observándose las siguientes modalidades:

a). Mediante el voto libre, directo y secreto los trabajadores expresarán su voluntad de preferencia respecto de alguno de los sindicatos solicitantes o de oposición a la celebración del contrato colectivo.

b). Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de las personas documentadas en el padrón y estar debidamente foliadas, selladas y autorizadas por el Secretario del Registro, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento relativo, un círculo a la altura de cada uno de dichos nombres, así como la leyenda "no acepto el contrato colectivo" y un círculo a la altura de tal leyenda, a efecto de que pueda ser emitido el voto marcando una cruz en el círculo correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto o en contra de la celebración del contrato colectivo.

c). La decisión de los trabajadores a favor de alguno de los sindicatos solicitantes, deberá adoptarse por el voto de la mayoría relativa de participantes con derecho a voto, siempre que la suma de votos a favor del o los sindicatos solicitantes, representen la tercera parte o más del total de los trabajadores al servicio del patrón.

d). La decisión de los trabajadores en contra de la celebración del contrato colectivo deberá adoptarse por el voto de

la mayoría de las dos terceras partes o más de los trabajadores con derecho a voto.

VI. Si el recuento favorece a alguno de los sindicatos solicitantes, el Registro, bajo su mas estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas hará la declaratoria y dentro de las siguientes 24 horas notificará personalmente al patrón y al sindicato aceptado por los trabajadores y por lista al resto de los sindicatos si los hubiere. La notificación surtirá de pleno derecho los efectos de aviso de existencia de la certificación establecida en el artículo 386 Bis.

VII. Si el resultado del recuento es en contra de la celebración del contrato colectivo, el Registro, dentro de las 24 horas hará la declaratoria y dispondrá el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, ordenando notificar personalmente a las partes.

Artículo 504. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 505. Comete un acto de simulación jurídica la representación del sindicato que solicite la firma de contrato colectivo de trabajo o que reclame la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y se desista de su solicitud o de su reclamación sin haber acreditado interés jurídico. Asimismo incurrirá en dicho ilícito la representación del sindicato que formule solicitud de firma de contrato colectivo o reclamación de titularidad con objeto de obstaculizar el procedimiento o impedir a los trabajadores el derecho de aceptar o no la celebración del contrato colectivo o el ejercicio de la libertad de asociación. Se presumirá que dichas conductas constituyen actos de simulación cuando el sindicato demandante no cuente con votos a su favor, salvo que exhiba con posterioridad al recuento, afiliaciones previas que acrediten su interés. Cuando se presuma la comisión de actos de simulación jurídica el Juez estará obligado a presentar la denuncia de hechos correspondiente.

Artículo 506. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por cuadruplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositarán dos en el Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. El Registro anotará la fecha y hora de presentación y cumplirá las obligaciones que se establecen en el Capítulo XIV del Título Once de ésta Ley.

El Registro se cerciorará de que para la celebración del contrato se cumplieron previamente las disposiciones de los artículos 500 y en su caso de los artículos 515 último párrafo y 517 último párrafo.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido una fecha distinta o que no se hubieran cumplido las prescripciones de los artículos 500, 515 fracción IV y 517 tercer párrafo, que correspondan.

Artículo 507. Los patrones están obligados a poner en conocimiento de sus trabajadores el contrato colectivo celebrado, su tabulador y su padrón contractual, la actualización de dicho padrón y el resultado de las revisiones, a más tardar treinta días después de ocurrido el acto jurídico de que se trate.

Artículo 508. El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. El padrón contractual, integrado por los nombres completos ordenados alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o la institución de seguridad social que corresponda, puesto de trabajo, domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio y salario en efectivo por cuota diaria, de los trabajadores a quienes se aplica. Este padrón deberá formularse por el patrón y presentarse bajo protesta de decir verdad ante la autoridad registradora y deberá actualizarse por lo menos cada año. El padrón deberá fijarse visiblemente y difundirse en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores. La omisión de ésta obligación hace acreedor al patrón a las sanciones establecidas en esta Ley.

El sindicato titular tiene derecho a exigir la actualización del padrón y los trabajadores interesados tienen derecho a exigir su inclusión en el mismo.

VIII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

IX. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

X. Disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios;

XI. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 509. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por los jueces laborales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 510. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falten la determinación de los salarios y el padrón contractual. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 511. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos individuales vigentes en la empresa o en el establecimiento o en contratos colectivos vigentes en otros establecimientos de la empresa.

Artículo 512. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Artículo 513. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 514. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 516.

Artículo 515. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Concluida la revisión, el sindicato de trabajadores titular, deberá exhibir ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, el acta de la asamblea o el acta que de testimonio del consentimiento o la aprobación de los trabajadores del contenido del convenio de revisión, conforme al mecanismo establecido en el estatuto sindical.

Artículo 516. La solicitud de revisión deberá presentarse al juez laboral, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 517. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 516, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Concluida la revisión, el sindicato de trabajadores titular, deberá exhibir ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, el acta de la asamblea o el acta que de testimonio del consentimiento o la aprobación de los trabajadores del contenido del convenio de revisión, conforme al mecanismo establecido en el estatuto sindical.

Artículo 518. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 516 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 519. El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento. Para que opere esta causal se requiere la conformidad expresada mediante el voto, de las dos terceras partes o más de los trabajadores coaligados a quienes se aplique;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 520. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato registrará, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 521. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CAPITULO IV

Contrato Colectivo Sectorial

Artículo 522. Contrato Colectivo Sectorial es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo entre los celebrantes, en una rama determinada de la industria o de servicios, aplicable en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Artículo 523. Los contratos colectivos sectoriales pueden celebrarse para industrias o servicios.

Artículo 524. Pueden solicitar la celebración de un Contrato Colectivo Sectorial los sindicatos que representen un tercio o más de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria o de servicios en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Artículo 525. La solicitud se presentará al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo 526. Los solicitantes acreditarán que satisfacen el requisito de representatividad mencionado en el artículo 524.

Artículo 527. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, después de verificar el requisito de representatividad, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Artículo 528. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial y en los periódicos nacionales o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta ni mayor de cuarenta y cinco días.

Artículo 529. La convención será presidida por el Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones

Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo o por el Subdirector de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Artículo 530. El Contrato Colectivo Sectorial contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo y los requisitos señalados en el artículo 508, fracciones IV, V, VI, VII, X y XI;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria o de servicios de que se trate; y,

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 531. En el Contrato Colectivo Sectorial podrán establecerse la cláusula a que se refiere el artículo 512. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del Contrato Colectivo Sectorial en cada empresa.

Artículo 532. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 524 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo lo publicará en el Diario Oficial de la Federación, declarándolo Contrato Colectivo Sectorial en la rama de la industria o de servicios considerada, para las empresas o establecimientos que los hayan suscrito y para las empresas o establecimientos que lo suscriban en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Artículo 533. Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores

sindicalizados de determinada rama de la industria o de servicios, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato Colectivo Sectorial, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante el Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo conforme con lo dispuesto en el artículo 525;

II. Los sindicatos de trabajadores comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 524;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia certificada del contrato.

IV. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación y señalará un término no menor de quince ni mayor de treinta días para que se formulen oposiciones;

Artículo 534. El Contrato Colectivo Sectorial producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 535. El Contrato Colectivo Sectorial se aplicará sin perjuicio de los derechos adquiridos de los trabajadores que pudieran afectarse y que deberán dejarse a salvo.

Artículo 536. En cada empresa o establecimiento, la titularidad y administración del Contrato Colectivo Sectorial corresponderá al sindicato que represente, en el ámbito que este abarque, el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por el Registro Público Nacional de Asociaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, produce la de la titularidad y por consecuencia de la administración.

Artículo 537. En la revisión del Contrato Colectivo Sectorial se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 524;

II. La solicitud se presentará a juez laboral noventa días antes del vencimiento del Contrato Colectivo Sectorial, por lo menos;

III. El juez laboral convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 529; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, el juez laboral, una vez aprobado lo remitirá el Registro Público Nacional de Asociaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, para su inclusión en el expediente de depósito del correspondiente Contrato Colectivo Sectorial.

Artículo 538. Los Contratos Colectivos Sectoriales serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo Sectorial.

Artículo 539. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Colectivo Sectorial se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 540. El Contrato Colectivo Sectorial terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que lo celebraron. Para que opere ésta causal se requiere la conformidad expresada mediante el voto de las dos terceras partes o más, a quienes se aplique el Contrato Colectivo Sectorial; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

CAPITULO V

Reglamento Interior de Trabajo

Artículo 541. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 542. El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

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

XI. 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 543. En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I. Se formulará por una comisión mixta de representantes del sindicato y en su defecto, de la coalición de los trabajadores y del patrón;

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo;

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos colectivos sectoriales;

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar del juez laboral se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Artículo 544. El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

CAPITULO VI

Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo

Artículo 545. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar del juez laboral la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 515 y 437, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

CAPITULO VII

Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo

Artículo 546. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Artículo 547. La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento a parte de ellos. Se tomará en cuenta la fecha de ingreso de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Artículo 548. En los casos señalados en el artículo 546, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al juez laboral, para que éste, previo el procedimiento consignado en el artículo 785 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 785 y siguientes.

Artículo 549. El juez laboral, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los traba-

jos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Artículo 550. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses del juez laboral que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si el juez resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 53.

Artículo 551. El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio del juez laboral, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

CAPITULO VIII

Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo

Artículo 552. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 553. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. Para que ésta causal aplique, el patrón deberá acreditar al juez laboral que el sindicato o la coalición de los trabajadores afectados gozaron de la garantía de audiencia ante la autoridad competente en el juicio concursal o de quiebra.

Si no se acredita fehacientemente lo previsto en el párrafo que antecede, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 439.

Artículo 554. En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación al juez laboral, para que, previo el procedimiento consignado en el artículo 887 y siguientes, la apruebe o desapruere;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 887 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Artículo 555. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, a veinte días por cada año de servicios prestados y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 194.

Artículo 556. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración la fecha de ingreso de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Artículo 557. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 186.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Artículo 558. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 750 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 194.

TITULO NOVENO

Huelgas

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 559. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 560. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 561. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Artículo 562. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 563. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 569.

Artículo 564. La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Artículo 565. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 566. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 567. El aviso de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante juez laboral y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión del juez.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 569, fracción VII.

Artículo 568. El juez laboral y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y presidiéndoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

CAPITULO II

Objetivos y Procedimientos de Huelga

Artículo 569. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Octavo;

III. Obtener de los patronos la celebración del Contrato Colectivo Sectorial y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Octavo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato Colectivo Sectorial en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 517 y 538.

VII. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

La enumeración de los objetivos de huelga que antecede, tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Artículo 570. Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los establecidos en esta ley.

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 914.

Artículo 571. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 570, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 569; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 914.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Artículo 572. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Artículo 573. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por sentencia del juez laboral si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

TITULO DECIMO

Riesgos de Trabajo

Artículo 574. Las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 394.

Artículo 575. Los riesgos de trabajo son las enfermedades y los accidentes que padecen los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Es prioridad de patrones, autoridades laborales y trabajadores la prevención de las enfermedades y los accidentes que padecen los trabajadores, así como la rehabilitación de los trabajadores incapacitados a consecuencia de éstos.

Artículo 576. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 577. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de una causa no producida repentinamente que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 578. Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 620.

Artículo 579. Cuando las enfermedades o los accidentes de trabajo se realizan pueden producir:

I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total; y

IV. La muerte.

Artículo 580. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 581. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 582. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Artículo 583. La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 584. Las consecuencias de las enfermedades y los accidentes de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Artículo 585. Las indemnizaciones por enfermedades y accidentes de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante el juez, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 601, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 117.

Artículo 586. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, se tomará como base el salario diario integrado que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapaci-

dad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 587. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 588. Los trabajadores que sufran una enfermedad o un accidente de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente título.

Artículo 589. El patrón queda exceptuado de las obligaciones señaladas en la fracción VI del artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Artículo 590. No libera al patrón de responsabilidad:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Artículo 591. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en cien por ciento a juicio del juez laboral. Hay falta inexcusable del patrón:

- I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;
- II. Si habiéndose realizado accidentes y enfermedades de trabajo anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;
- IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo;
- V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores; y
- VI. Cuando no proporcione un puesto laboral adecuado al trabajador en los términos de los artículos 598 y 599 y lo despida, si así lo solicita el patrón.

Artículo 592. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario

hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Artículo 593. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Artículo 594. Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, el juez laboral podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

Para los efectos de este artículo se entiende por profesión la actividad u oficio que realizaba ordinariamente el trabajador, en mérito de tener la capacitación para ello, sea por poseer las facultades o aptitudes específicas para su desempeño, o por que haya realizado los estudios o cursos correspondientes, o bien porque su competencia derive de la práctica del trabajo.

Artículo 595. Si la enfermedad o accidente de trabajo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial o total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de dos mil ciento noventa días de salario integrado.

Artículo 596. Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.

Artículo 597. Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comueba una agravación o una atenuación posterior.

Artículo 598. El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Artículo 599. Si un trabajador víctima de una enfermedad o accidente de trabajo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo.

Artículo 600. Cuando la enfermedad o accidente de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

I. Dos meses de salario integrado por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 602.

Artículo 601. Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda o concubinaria, o el viudo o concubinario que hubiese dependido económicamente de la trabajadora, los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad hasta un máximo de veinticinco años si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 602. En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de dos mil ciento noventa días de salario integrado, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Artículo 603. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. El juez laboral o el inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o el juzgado laboral ante el que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador así como sus domicilios, sin menoscabo de la obligación del patrón para facilitar estos datos conforme al artículo 605, fracción VI, y procederá a ordenar que se convoque a los beneficiarios en tales domicilios, y también mediante aviso que se fijará en el lugar visible donde el trabajador prestaba sus servicios, para que comparezcan ante el juez laboral, dentro de un término de treinta días, a ejercer sus derechos.

Sólo cuando no sea posible determinar el domicilio de los probables beneficiarios, bastará la publicación del aviso referido en el párrafo anterior.

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto al juez laboral o al inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. El juez laboral o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. El juez laboral que conozca, o el inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al juzgado laboral competente;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el

juez laboral competente con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. El juez laboral apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del juez laboral libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Tanto en el caso de que el patrón consigne voluntariamente la indemnización ante el juez laboral, como cuando la indemnización sea demandada ante éste por los beneficiarios, deberá llevarse a cabo la investigación prevista en las fracciones I a III de este artículo, para luego procederse a tramitar el otorgamiento de la indemnización mediante el procedimiento especial previsto en el artículo 854 y siguientes de la presente ley.

Sólo cuando no haya conflicto entre los beneficiarios, la indemnización consignada voluntariamente por el patrón se otorgará conforme a un procedimiento voluntario.

Artículo 604. Los convenios en materia de riesgos de trabajo, para ser válidos, además de cumplir con los requisitos a que se refiere el artículo 35 de la ley, deberán respaldarse en un dictamen médico sobre el grado de incapacidad consecuencia del accidente o enfermedad de trabajo. El juez laboral deberá, a petición de las partes, facilitar el perito médico en el marco de un procedimiento voluntario.

Artículo 605. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;

II. Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y

quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y al juez laboral dentro de las setenta y dos horas siguientes, de los accidentes que ocurran, y de las enfermedades de trabajo cuando se califiquen proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa.
- b) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario.
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

Artículo 606. Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá el juez laboral.

Artículo 607. Los médicos de las empresas están obligados:

I. Al realizarse el accidente, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;

II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;

III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y

IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

Artículo 608. El trabajador que rehúse con justa causa recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá los derechos que otorga este título.

Artículo 609. La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla.

Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.

El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia.

Artículo 610. En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Artículo 611. Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Artículo 612. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Artículo 613. En los reglamentos de esta ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Artículo 614. Con objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud, del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y, en su caso, de los institutos estatales de Seguridad Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones interesadas, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de presidente de la citada comisión.

Artículo 615. En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.

Dichas comisiones consultivas estatales serán presididas por los gobernadores de las entidades federativas y en su integración participarán también representantes de las secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud, del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones interesadas.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la comisión consultiva estatal respectiva, fungirá como secretario de la misma.

Artículo 616. La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de las comisiones consultivas estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán señaladas en el reglamento de esta ley que se expida en materia de seguridad e higiene.

El funcionamiento interno de dichas comisiones se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión expida.

Artículo 617. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del Trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han realizado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Artículo 618. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y los institutos estatales de Seguridad Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 619. Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local. Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 636 y 638.

Artículo 620. Para los efectos de este título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.

Tabla de enfermedades de trabajo

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral

1. Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana.

Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.

2. Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda.

Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.

3. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera.

Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.

4. Tabacosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco.

Trabajadores de la industria del tabaco.

5. Bagazosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera.

Tolveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelera y fabricación de abonos.

6. Suberosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho.

Trabajadores del corcho.

7. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén.

Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las indus-

trias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.

8. Bisinosis.

Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.

9. Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo.

Trabajadores de la industria del cáñamo.

10. Linosis: afecciones producidas por la inhalación del polvo de lino.

Trabajadores de la industria del lino.

11. Asma de los impresores (por la goma arábica).

12. Antracosis.

Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.

13. Siderosis.

Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.

14. Calcicosis.

Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.

15. Baritosis.

Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelera y laboratorios.

16. Estanosis.

Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.

17. Silicatosis.

Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).

18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos:

Esmeril, carborundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.

19. Silicosis.

Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengan sílice.

20. Asbestosis o amiantosis.

Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelera, cementos, material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.

21. Beriliosis o gluciniosis.

Afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio.

Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.

22. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio.

Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldados.

23. Afecciones debidas a inhalación de polvos de vanadio.

Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química, fotográfica, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.

24. Afecciones debidas a inhalación de polvos de uranio.

Mineros (de las minas de uranio), cuando se exponen a la acción del hexa-fluoruro, separado del mineral.

25. Afecciones debidas a inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).

Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso y otros usos.

26. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto.

Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.

27. Talcosis o esteatosis.

Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.

28. Aluminosis o "pulmón de aluminio".

Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.

29. Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica.

Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.

30. Afecciones debidas a inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).

Trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

31. Las enfermedades causadas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a dichas sustancias y la enfermedad en el trabajador.

Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores. Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfijante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.

32. Asfixia por el ázoe o nitrógeno.

Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.

33. Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono.

Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrínos.

34. Por el metano, etano, propano y butano.

Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido, hornos de coque e industria petroquímica.

35. Por el acetileno.

Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.

36. Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco.

Trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrínos, poceros, estampadores, de tenerías y establos.

37. Por el anhídrido sulfuroso.

Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).

38. Por el formaldehído y formol.

Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.

39. Por aldehídos, acridina, acroleína, furfural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.

Trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.

40. Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro.

Trabajadores de la preparación del cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelería, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.

41. Por el fósgeno o cloruro de carbonilo.

Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de extintores de incendios.

42. Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitratos y silos.

43. Por el anhídrido sulfúrico.

Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.

44. Por el ozono.

Trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.

45. Por el bromo.

Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.

46. Por el flúor y sus compuestos.

Trabajadores que manejan estas sustancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.

47. Por el sulfato de metilo.

Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

48. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.

Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.

49. Acción irritante sobre las vías aéreas superiores y sobre los pulmones, por el tricloruro de antimonio y penta-cloruro de antimonio.

Trabajadores que manejan aleaciones y catalizadores orgánicos.

50. Por el berilio.

Trabajadores que manejan aleaciones con cobre, cerámica, equipo electrónico, aeroespacial y de reactores nucleares.

51. Por boranos (diborano).

Trabajadores que manejan combustible de avión y en la fabricación de fungicidas.

52. Por bromuro de hidrógeno.

Trabajadores del refinado del petróleo.

53. Por metilbromuro.

Trabajadores de la refrigeración y que manejan productos de fumigación.

54. Por cadmio.

Trabajadores que manejan aleaciones con zinc y plomo, electrochapado, acumuladores e insecticidas.

55. Por óxido e hidróxido de calcio.

Cal, fotografía, curtido, insecticidas.

56. Por cloropicrina.

Fabricación de sustancias químicas, componente de fumigantes.

57. Por ácido crómico.

Trabajadores de la soldadura y el chapado.

58. Por cobalto.

Aleaciones de alta temperatura, imanes permanentes, herramientas de metales pesados (con carburo de tungsteno).

59. Por ácido fluorhídrico.

Catalizador químico, pesticidas, blanqueado, soldadura.

60. Por isocianatos.

Producción de poliuretano, pinturas, herbicidas y productos insecticidas, laminación, muebles, esmaltación, trabajo con resina.

61. Por hidruro de litio.

Aleaciones, cerámica, electrónica, catalizadores químicos.

62. Por mercurio.

Electrólisis, extracción de minerales y amalgamas, fabricación de productos de electrónica.

63. Por níquel carbonilo.

Refinado de níquel, electrochapado, reactivos químicos.

64. Tetraóxido de osmio.

Refinado de cobre, aleación con iridio, catalizador para la síntesis de esteroides y formación de amoníaco.

65. Por sulfuros fosfóricos.

Producción de insecticidas, compuestos de ignición, cerillos.

66. Por tetracloruro de titanio.

Tintes, pigmentos, publicidad.

67. Por Hexafluoruro de uranio.

Limpiadores de revestimientos de metal, selladores de suelo, pintura por pulverización.

68. Por pentaóxido de vanadio.

Tanques de aceite limpiador, metalurgia.

69. Por tetracloruro de zirconio.

Pigmentos, catalizadores.

70. Las enfermedades causadas por inhalación de gases y vapores que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a las sustancias y la enfermedad en el trabajador.

Dermatosis

Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.

71. Dermatitis por acción del calor.

Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.

72. Dermatitis por exposición a bajas temperaturas.

Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.

73. Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.

Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etcétera.

74. Dermatitis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico.

Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etcétera.

75. Dermatitis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.

Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

76. Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.

Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.

77. Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.

Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.

78. Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio.

Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

79. Dermatitis por acción de la cal, u óxido de calcio.

Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.

80. Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de

etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno.

Trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).

81. Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos.

Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etcétera.

82. Dermatitis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaiocniosis), petróleo crudo.

Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

83. Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etcétera, en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.

84. Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica:

Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana, lino, etcétera; cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etcétera.

85. Dermatitis por agentes biológicos.

Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etcétera.

86. Otras dermatosis. Dermatitis de contacto.

Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trazo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de va-

pores de azufre, hiladores y colectores de lana, médicos, enfermeras y laboratoristas.

87. Lesiones ungueales y periungueales.

Onicodistrofias, onicolisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos. Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

88. Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, liquen plano).

Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

89. Las dermatosis que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a los agentes causales y la enfermedad en el trabajador.

Oftalmopatías profesionales

(Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos)

90. Blefarocniosis (polvos minerales, vegetales o animales).

Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores, cementeros, carboneros, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etcétera.

91. Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral.

(Polvos, gases y vapores de diversos orígenes).

Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del champiñón, carpinteros, etcétera.

92. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos (calor); químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetracloreto, alcohol metílico, viscosa, lana,

pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuete, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etcétera). Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letrineros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfurado) y demás agentes mencionados.

93. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X). Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultra-violeta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etcétera; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.

94. Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos (polvos); físicos (rayos infra-rojos, calóricos).

Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

95. Queratoconiosis: Incrustación en la córnea de partículas duras (mármol, piedra, polvos abrasivos o metales).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

96. Argirosis ocular. (Sales de plata.)

Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.

97. Catarata por radiaciones. (Rayos infra-rojos, calóricos, de onda corta, rayos X.)

Vidrieros, herreros, fundidores, técnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, técnicos y trabajadores de la energía atómica.

98. Catarata tóxica. (Naftalina y sus derivados.)

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

99. Parálisis oculomotoras. (Intoxicación por sulfuro de carbono, plomo.)

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

100. Oftalmoplegía interna. (Intoxicación por sulfuro de carbono.)

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

101. Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicación por naftalina, benzol.)

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

102. Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino (intoxicación por tricloretileno).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a este agente.

103. Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, benzol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

104. Conjuntivitis por gérmenes patógenos.

Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.

105. Oftalmía y catarata eléctrica.

Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.

106. Las oftalmopatías que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a los agentes causales y la enfermedad.

Intoxicaciones

Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.

107. Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado.

Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotecnia.

108. Saturnismo o intoxicación plúmbica.

Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.

109. Hidrargirismo o mercurialismo.

Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.

110. Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado.

Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

111. Manganesimo.

Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.

112. Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.

Fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.

113. Oxicarbonismo.

Trabajadores en contacto de gas de hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, de los hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.

114. Intoxicación cianica.

Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.

115. Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.

Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias química y petroquímica.

116. Hidrocarburiismo por derivados del petróleo y carbón de hulla.

Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.

117. Intoxicación por el tolueno y el xileno.

Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehida bencílica, colorantes, explosivos (tnt), pinturas y barnices.

118. Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.

Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.

119. Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromo-metanos.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extintores de incendios, etcétera.

120. Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados).

Trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extintores de incendios.

121. Intoxicación por el di-cloretano y tetra-cloretano.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.

122. Intoxicación por el hexa-cloretano.

Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.

123. Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno.

Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

124. Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol.

Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.

125. Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno.

Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.

126. Intoxicaciones por insecticidas clorados.

Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloretano (ddt), aldrín, dieldrín y similares.

127. Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.

Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.

128. Sulfo-carbonismo.

Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

129. Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado.

Trabajadores de la producción de esta sustancia, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.

130. Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán).

Trabajadores que utilizan este solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histología.

131. Benzolismo.

Trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etcétera.

132. Intoxicación por el tetra-hidro-furano.

Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.

133. Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos.

Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

134. Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas.

Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

135. Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitroglicerina.

Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

136. Intoxicación por el tetra-etilo de plomo.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antitetónante, preparación de carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.

137. Intoxicación por insecticidas orgánico- fosforados.

Trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetílico (tphe), pirofosfato tetraetílico (ppte), paratión y derivados.

138. Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol.

Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.

139. Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para- difenilamina.

Trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria huletera y fabricación de colorantes.

140. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidro-xicumarina, talio, insecticidas de origen vegetal.

Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.

141. Intoxicaciones por la piridina, clorpromazina y quimioterápicos en general.

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

142. Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia. (Hidruros de boro, oxígeno líquido, etcétera).

Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.

143. Las intoxicaciones que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a dichas sustancias y la enfermedad.

Enfermedades del sistema nervioso por tóxicos en el trabajo

Enfermedades del sistema nervioso generadas por un producto químico que es capaz de inducir un patrón constante de disfunción neural o cambios en la química o la estructura del sistema nervioso.

144. Enfermedades producidas por gases con efectos neurotóxicos, tales como: anhídrido carbónico (trabajadores de la industria metalúrgica, minería y fábricas de cerveza); monóxido de carbono (trabajadores de la industria metalúrgica, minería, transportes y centrales eléctricas); ácido sulfhídrico (trabajadores de la agricultura, pesca y trabajo de alcantarillas); cianuro (trabajadores de la industria metalúrgica, industrias químicas, viveros, minería, fábricas de gas); óxido nitroso (trabajadores sanitarios en contacto con anestésicos, dentistas).

145. Enfermedades producidas por metales y sus compuestos inorgánicos asociados a neurotoxicidad, tales como: plomo (trabajadores de la metalurgia, minería, fábricas de acumuladores, reparación de coches, astilleros, vidrio, cerámica, alfarería, plásticos); mercurio elemental (plantas de cloroalcalinos, minería, electrónica, odontología, producción de polímeros, industria papelería y de la celulosa); manganeso (minas de manganeso, producción de acero y aluminio, industria metalúrgica, producción de pilas, industrias químicas, fábricas de ladrillos); aluminio (industria del metal: metalurgia, molienda, pulimentado).

146. Enfermedades producidas por monómeros neurotóxicos, tales como: acrilamida (trabajadores de la producción de polímeros, túneles y perforaciones); acrilonitrilo (producción de polímeros y caucho, síntesis de productos químicos); disulfuro de carbono (industrias del caucho y rayón viscosa); estireno (industrias químicas, producción de fibra de vidrio, industrias de los polímeros); viniltolueno (industrias de productos químicos y polímeros, resinas, compuestos insecticidas).

147. Enfermedades producidas por disolventes orgánicos asociados a neurotoxicidad, tales como: hidrocarburos clorados: tricloroetileno, 1,1,1-tricloroetano, tetracloroetileno (trabajadores de las industrias metalúrgica, gráfica y electrónica, limpieza en seco y anestesiistas); cloruro de metileno (industrias alimentaria y gráfica, pintores); cloruro de metilo (producción de frigoríficos, industrias del caucho y de plásticos); tolueno (industria gráfica y electrónica); xileno (industrias gráfica, del plástico, laboratorios de histología); estireno (plásticos y fibra de vidrio); hexacarbonos: n-hexano, metil butil cetona (MBK), metil etil cetona (MEK) (trabajadores expuestos en industrias del cuero, calzado y gráfica, pintores, laboratorios); freón 113 (producción de frigoríficos, metalurgia, electrónica, limpieza en seco); dietiléter y halotano (hospitales, clínicas); mezclas de aguarrás y diluyentes (industrias metalúrgica, gráfica y de la madera, pintores).

148. Enfermedades producidas por pesticidas neurotóxicos: compuestos organofosforados: beomil, demeton, diclorvos, etil paratión, mevinfos, fosfolán, terbufos, malatión (trabajadores de la agricultura, silvicultura, productos químicos, jardinería); carbamatos: aldicarb, carbaril, carbofurano, propoxur (trabajadores de la agricultura, silvicultura, productos químicos, jardinería); compuestos organoclorados: aldrín, dieldrín, DDT, hendrin, heptaclor, lindano, metoxidor, mirex, toxafeno (trabajadores de la agricultura, silvicultura, productos químicos, jardinería); piretroides (trabajadores de la agricultura, silvicultura, productos químicos, jardinería); 2,4-D (agricultura); hidróxido de trietiltina (madera y derivados); bromuro de metilo (invernaderos, insecticidas, fábrica de frigoríficos).

149. Otros productos químicos asociados a neurotoxicidad: ácido bórico (industria del metal y del vidrio); disulfiram (caucho); hexaclorofeno (industria química); hidracina (industria química, ejército); fenol, cresol (plásticos, resinas, productos químicos, hospitales, laboratorios); piridina (industria química y textil); tetraetilo de plomo (industria química, transporte); arsina (fundición, fábricas de vidrio, cerámica, fábricas de papel); litio (petroquímica); selenio (electrónica, vidrio, metalurgia, caucho); talio (vidrio y derivados); telurio (metal, química, caucho, electrónica); vanadio (minería, siderurgia, industria química).

Infecciones, parasitosis, micosis, virosis y otros riesgos biológicos

Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos, virus, endoparásitos

humanos, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales, y los agentes biológicos potencialmente infecciosos que estas células pueden contener, priones y otros agentes infecciosos, plantas y animales

150. Carhunco.

Pastores, caballerangos, mozos de cuadra, veterinarios, curtidores, peleteros, cardadores de lana, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bovídeos, caballos, carneros, cabras, etcétera.

Trabajadores de los rastros y empacadores.

151. Muermo.

Caballerangos, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.

152. Tuberculosis.

Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.

153. Brucelosis.

Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras, enfermeros de veterinaria.

154. Sífilis.

Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

155. Tétanos.

Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.

156. Micetoma y actinomicosis cutánea.

Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.

157. Anquilostomiasis.

Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, arenos y fabricantes de teja.

158. Leishmaniasis.

Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.

159. Oncocercosis.

Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

160. Esporotricosis.

Campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

161. Candidiasis o moniliasis.

Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.

162. Histoplasmosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.

163. Aspergilosis.

Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.

164. Coccidioidomicosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación de guanos, provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

165. Paludismo.

Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

166. Rickettsiosis. (Tifus exantemático y otras similares.)

Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

167. Espiroquetosis. (Leptospirosis y otras similares.)

Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.

168. Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomiелitis y otras).

Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

169. Erisipeloide.

Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada.

170. Toxoplasmosis.

Trabajadores de rastros.

171. Otras enfermedades producidas por virus; bacterias; hongos; plantas inferiores (líquenes, hepáticas, helechos); plantas superiores (polen, aceites volátiles, polvo orgánico); animales invertebrados no artrópodos (protozoos, esponjas, celentéreos, platelmintos, ascárides, briosos, tunicados); invertebrados artrópodos (crustáceos; arácnidos: arañas, chinches, garrapatas; insectos: cucarachas, escarabajos, polillas, moscas, abejas); vertebrados (peces, anfibios, reptiles, aves, mamíferos), cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador y la enfermedad.

Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos

172. Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etcétera.

Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.

173. Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos. (Penicilina, estreptomycin y otros similares de amplio o mediano espectro.)

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

Enfermedades musculoesqueléticas, lesiones y traumatismos acumulados producidos por factores biomecánicos y ergonómicos.

Trabajadores sometidos a determinadas actividades laborales, tales como: movimientos rápidos o repetitivos, esfuerzos excesivos, posturas incómodas o forzadas, vibraciones u otras similares 174. Bursitis e higromas.

Trabajadores que realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso), cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).

175. Osteoartritis y trastornos angio-neuróticos (“dedo muerto”).

Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinets en las fábricas de calzado, etcétera.

176. Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.

Cordeleros, bruñidores, grabadores.

177. Deformaciones.

Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etcétera.

178. Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.

Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.

179. Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarias, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etcétera.

180. Tenosinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros y otros puestos de trabajo similares.

181. Fatiga muscular.

182. Contracturas, calambres y rotura de fibras musculares.

183. Tendinitis.

184. Sinovitis.

185. Tenosinovitis.

186. Roturas, esguinces y bursitis.

187. Artrosis.

188. Artritis.

189. Hernias discales.

190. Atrapamientos nerviosos.

191. Trastornos vasomotores.

192. Hernias de la pared abdominal.

181-192 Trabajadores expuestos a manipulación manual de cargas como el levantamiento, el empuje, la colocación, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para su salud: archivistas, almacenistas, trabajadores de la construcción, pescadores, repartidores, estibadores, trabajadores de cadena de montaje manual (electrónica, mecánica, automotriz, etcétera), trabajadores de talleres de reparación, obreros industriales en general, obreros de las maqui-

ladoras, trabajadores de mantenimiento, empleados de mudanzas, descargadores y puestos similares.

193. Traumatismos acumulados en hombro y cuello por tensiones repetidas (tendinitis del manguito de los rotadores; síndrome del estrecho torácico o costoclavicular; síndrome cervical por tensión).

194. Traumatismos acumulados en mano y muñeca por tensiones, flexiones o extensiones repetidas, vibraciones (tendinitis; tenosinovitis; dedo en gatillo; síndrome del canal de Guyon; síndrome del túnel carpiano; tendinitis del flexor común de los dedos).

195. Traumatismos acumulados en brazo y codo por compresiones y tensiones repetidas (epicondilitis; epitrocleititis; síndrome del pronador redondo; síndrome del túnel cubital; síndrome del túnel radial; tenosinovitis del extensor largo del primer dedo).

193-195 Trabajadores sometidos a posturas forzadas, como cirujanos, dependientes de comercio, peluqueros, mecánicos, electricistas, carpinteros, ebanistas, chapistas, soldadores, costureras, vigilantes, policías, militares, auxiliares diversos, cocineros, camareros, agricultores, fontaneros, administrativos en general, personal de intendencia, archivistas, almacenistas, usuarios de pantallas de visualización de datos, pintores, trabajadores de la construcción, chóferes, pescadores, celadores, auxiliares sanitarios, trabajadores de cadena de montaje, repartidores, estibadores.

196. Plexo braquial. Compresión en el desfiladero torácico.

197. Nervio supraescapular. Compresión en la hendidura espinoglenoidea.

198. Nervio radial. Compresión en axila, en el canal humeral y en la celda del supinador.

199. Nervio mediano. Compresión en el túnel carpiano.

200. Nervio cubital. Compresión en el canal epitrocLEAR y en el canal de Guyon.

201. Nervio ciático poplíteo externo. Compresión en la cabeza del peroné.

202. Nervio tibial anterior. Compresión e isquemia en la celda tibial anterior.

203. Nervio tibial posterior. Compresión en el túnel tarsiano.

204. Nervios interdigitales. Metatarsalgia de Morton.

205. Nervio femorocutáneo. Atrapamiento en el ligamento inguinal.

196-205 Trabajadores cuya actividad los expone a neuropatías por presión (compresión o atrapamiento), es decir a aquellos trabajadores que deben: transportar cargas, realizar movimientos repetidos, violentos o irregulares con las extremidades, adoptar posturas difíciles o forzadas o con apoyos repetidos o prolongados sobre zonas anatómicas en las cuales los nervios son particularmente vulnerables a la compresión o a microtraumas repetidos, incluidos los ocasionados por herramientas vibrátiles, tales como: trabajadores de cadena de montaje manual (electrónica, mecánica, automotriz, etcétera), trabajadores de talleres de reparación, obreros industriales en general, obreros de las maquiladoras, industria de la construcción, trabajadores de mantenimiento, deportistas profesionales (ciclistas de fondo, lanzadores de martillo, disco, jabalina), trabajos manuales de talla, pulido, bruñido, burilado, telefonistas, conductores, empleados de mudanzas, descargadores y puestos similares.

206. Fatiga visual (puede incluir síntomas como: pesadez palpebral, quemazón, lagrimeo, escozor, ojos secos, enrojecimiento de la conjuntiva, dificultad para enfocar, fotofobia, cefaleas, vértigos, epilepsia fotosensitiva).

207. Fatiga física o muscular (puede incluir síntomas como: cervicalgias, dorsalgias, lumbalgias, contracturas, hormigueos, astenia, síndrome del codo de tenista, síndrome del túnel carpiano, tendinitis de D'Quervaine).

208. Fatiga mental o psicológica (puede incluir síntomas como: cefaleas, palpitaciones, mareos, temblores, hipersudoración, trastornos digestivos, nerviosismo, ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, dificultad de concentración, pesadillas, insomnios y sueño agitado).

206-208 Trabajadores expuestos a pantallas de visualización de datos (PVD) y a actividades laborales en donde se requiere el uso de las computadoras y que no reúnen las condiciones ergonómicas adecuadas en cuanto: a) al equipo (pantalla, teclado y otros dispositivos de entrada de datos, documentos, mesa o superficie de trabajo, asiento, cables, programas informáticos); b) al entorno (espacio,

iluminación, reflejos y deslumbramientos, ruido, calor, emisiones, humedad); y c) a la organización del trabajo (tiempo de trabajo, trabajo nocturno, pausas, intensidad y ritmo de trabajo, monotonía, posturas incómodas o forzadas, formación o capacitación, desarrollo del trabajo).

Enfermedades producidas por otros factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo

209. Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y algiás por elevadas temperaturas.

Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etcétera.

210. Congeladuras.

Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etcétera.

211. Enfermedades por descompresión brusca, intoxicación por oxígeno y aeroembolismo traumático. Osteoartritis tardías del hombro y de la cadera.

Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmosférica: buzos, labores subacuáticas y otras similares.

212. Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro-traumáticas.

Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.

213. Enfisema pulmonar.

Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.

Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer)

214. Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gama-grafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, maser, etcétera; que presenten:

a) en piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;

b) en ojos, cataratas;

c) en sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombo-citopenia o anemia;

d) en tejido óseo, esclerosis o necrosis;

e) en glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;

f) efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;

g) envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

Cáncer

Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos, industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.

215. Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radiactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y sus compuestos; pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán, brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), creosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo) trabajadores que usan insecticidas arseniales; leñadores y trabajadores de aserraderos expuestos a clorofenoles; empleo de retardadores de la combustión y plastificantes expuestos a bifenilos policlorados; trabajadores en refinado del petróleo expuestos a benceno, hidrocarburos aromáticos policíclicos, aceites minerales sin procesar y ligeramente procesados.

216. Cáncer bronco-pulmonar.

Mineros (de las minas de uranio, níquel).

Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio; minería del hierro (hematita), del uranio y de cinc-plomo por productos de degradación del radón; producción de materiales aislantes (tuberías, fundas, textiles, ropas, mascarillas, productos de cemento de asbesto o amianto); astilleros, trabajadores de fábricas de automóviles y ferrocarriles; aislamiento y cubiertas de conducciones; minería y molinos de talco con fibras amiantiformes; trabajadores de bis(clorometil) éter (BCME) y clorometil-metil éter (CMME); producción de aluminio por exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos y alquitrán; fundición de cobre; refinado de níquel; operaciones de desoxidado por neblinas de ácidos inorgánicos que contienen ácido sulfúrico; producción y refinado de cadmio; fabricación de baterías de níquel-cadmio; fabricación de pigmentos de cadmio; producción de aleaciones de cadmio; electrogalvanizado; fundidores de zinc; soldadura y compuestos de cloruro de polivinilo; trabajadores de plantas de coque por exposición a benzopireno; trabajadores de gas por exposición a productos de carbonización del carbón; techadores y trabajadores del asfalto; trabajadores expuestos en la minería de metales y en cerámica y alfarería a sílice cristalina; carniceros y trabajadores del sector cárnico por exposición a virus y a hidrocarburos aromáticos policíclicos; producción de acrilonitrilo, cloruro de vinilideno, policloropreno, dimetilsulfato, epiclorohidrina y cloruro de benzoilo; trabajadores de vidrio (vidrio artístico, recipientes y loza) por exposición a óxido de arsénico e hidrocarburos aromáticos policíclicos; mecánicos, soldadores, empleados de gasolineras, conductores de autobuses y camiones, conductores de excavadoras y trabajadores similares por exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos, vapores de soldaduras y escapes de motores; empleados de lavanderías y limpieza en seco por exposición a tricloroetileno, tetracloroetileno y tetracloruro de carbono.

217. Cáncer de etmoides, de las cavidades nasales, nasofaringe.

Trabajadores empleados en la refinación del níquel y en la producción de compuestos de cromo y de níquel; fabricación de botas y zapatos por exposición a polvos de cuero; ebanistas por exposición a polvos de madera; tejedores por polvos de fibras y de hilos; producción de formaldehído y producción de contrachapado y conglomerado, embalsamadores y personal sanitario por exposición a formaldehído.

218. Cáncer de vejiga.

Trabajadores en la fabricación de tintes por exposición a bencidina, 2-naftilamina, 4-aminobifenilo; fabricación de auramina por exposición a auramina y otras aminas aromáticas usadas en el proceso; producción de p-cloro-o-toluidina y sus sales ácidas fuertes; fabricación de caucho, molineros, mezcladores, producción de látex sintético, vulcanizado de neumáticos, calandrado, regeneración del caucho, fabricación de cables, trabajadores del gas por exposición a aminas aromáticas; producción de aluminio por exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos y alquitrán; tintoreros por exposición a tintes; tejedores por exposición a polvos de fibras e hilos; curtidores y procesadores por exposición a polvos de cuero; trabajadores del ferrocarril, empleados de gasolineras, conductores de autobuses y camiones, conductores de excavadoras y puestos similares por exposición a escapes de motores diesel; peluqueros por exposición a tintes.

219. Cáncer del sistema linfático y hematopoyético (leucemia, linfoma).

Trabajadores de la fabricación de botas, zapatos, caucho, calandrado, vulcanizado de neumáticos, fabricación de neumáticos, caucho laminado, empleados de gasolineras, por exposición a benceno; personal sanitario por exposición a radiaciones ionizantes; leñadores, trabajadores de aserraderos y aplicación de herbicidas por exposición a clorofenoles; aplicación de insecticidas no arseniales; trabajadores de rotativos, encuadernadores, de impresión, de salas de máquinas y similares expuestos a vapores de aceites y disolventes; producción de 1,3-butadieno; producción de caucho de estireno-butadieno; producción de epiclorohidrina; producción de óxido de etileno; trabajadores en refinados del petróleo por exposición a benceno, hidrocarburos aromáticos policíclicos, aceites minerales sin procesar y ligeramente procesados; generación, producción, distribución y reparación eléctrica, así como trabajadores del ferrocarril, empleados de gasolineras, conductores de autobuses y camiones, conductores de excavadoras y similares por exposición a campos magnéticos de muy baja frecuencia; químicos y otros trabajadores de laboratorio por exposición a virus y sustancias químicas; peluqueros por exposición a tintes para el cabello y aminas aromáticas.

220. Mesotelioma pleural y peritoneal.

Trabajadores de la minería del asbesto o amianto; producción de materiales aislantes (tuberías, fundas, textiles, ro-

pas, mascarillas, productos de cemento de amianto); astilleros, trabajadores de fábricas de automóviles y ferrocarriles; aislamiento y cubiertas de conducciones; minería y molinos de talco con fibras amiantiformes.

221. Cáncer de hígado y de vías biliares.

Trabajadores de la producción de cloruro de vinilo; generación, producción, distribución y reparación de energía eléctrica por exposición a bifenilos policlorados.

222. Cáncer de laringe.

Trabajadores en operaciones de desoxidado por exposición a neblinas de ácidos inorgánicos que contienen ácido sulfúrico; fabricación de alcohol isopropílico procesado con ácidos fuertes; trabajadores de astilleros y producción de materiales de aislamiento (tuberías, fundas, textiles, ropas, mascarillas, productos de cemento de amianto) por exposición al asbesto o amianto.

223. Cáncer de esófago, estómago, colon y otras partes del tubo digestivo.

Minas de carbón por exposición a polvos de carbón; minería del asbesto o amianto y producción de materiales de aislamiento donde se maneja el asbesto; producción de acrilonitrilo; producción de óxido de etileno; producción de dibromuro de etileno; fundición de plomo; techadores y trabajadores de asfalto por exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos, alquitrán de hulla y brea; empleados de lavanderías y limpieza en seco por exposición a tetracloroetileno y tetracloruro de carbono.

224. Cáncer de cerebro.

Trabajadores en refinado del petróleo por exposición a benceno, hidrocarburos aromáticos policíclicos y aceites minerales sin procesar; generación, producción distribución y reparación de electricidad por exposición a campos magnéticos de muy baja frecuencia.

225. Cáncer de próstata.

Producción y refinado del cadmio; fabricación de baterías de níquel-cadmio y de pigmentos de cadmio; producción de aleaciones de cadmio; electrogalvanizado; fundición de zinc; soldadura y compuestos de cloruro de polivinilo.

226. Cáncer de riñón.

Trabajadores de rotativas, encuadernadores, impresión, salas de máquinas por exposición a vapores de aceite y disolventes.

227. Cáncer de mama.

Trabajadores con contadores de radiación por exposición a radón.

228. Los cánceres que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador y la enfermedad.

Enfermedades endógenas

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

229. Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales, tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.

230. Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etcétera.

231. Nistagmo de los mineros (minas de carbón).

Trastornos mentales, psicosomáticos y fatiga como consecuencia crónica de la exposición a estresores laborales y estrés profesional

232. Psicosis.

Trabajadores expuestos a ciertas sustancias químicas como: el mercurio, el bisulfuro de carbono, el tolueno, el arsénico y el plomo. Trabajadores expuestos a exigencias como: sobrecarga de trabajo; supervisión con maltrato; grandes demandas físicas; situaciones estresantes prolongadas.

233. Depresión mayor.

Trabajadores desempleados; riesgo inminente de pérdida del empleo por recortes de plantilla o fusiones de empre-

sas; cambio frecuente de las tareas a desempeñar; trabajadores en actividades excesivamente monótonas o de total inmovilidad.

234. Fatiga patológica (agotamiento; Burnout).

Trabajadores sometidos a determinadas actividades laborales en que están presentes estresores laborales como: elevados ritmos de trabajo; tareas monótonas ejecutadas al ritmo marcado por las máquinas; supervisión estricta; vigilancia informatizada del rendimiento personal; ambigüedad de las tareas o conflicto de funciones; carencia de control en el trabajo; rotación de turnos; trabajo nocturno; jornadas prolongadas; trabajo en días de descanso o vacaciones u otros estresores similares.

Trabajadores relacionados con la prestación de servicios en donde la relación entre proveedores y destinatarios o la atención a usuarios constituye el eje central del trabajo, tales como: los trabajadores dedicados a la asistencia sanitaria, los servicios sociales, los servicios de salud mental, el derecho penal, la educación, la administración (directivos, secretarías, informáticos) y otras actividades afines.

235. Trastornos gastrointestinales (enfermedad ulcerosa péptica: úlcera gástrica y duodenal; dispepsia no ulcerosa; síndrome de colon irritable).

Trabajadores expuestos a: rotación de turnos; trabajo nocturno; elevados ritmos de trabajo; supervisión estricta; carencia de control en el trabajo; jornadas prolongadas.

236. Enfermedades cardiovasculares (cardiopatía coronaria; enfermedad hipertensiva; enfermedad cerebrovascular).

Trabajadores sometidos a: elevados ritmos de trabajo; supervisión estricta; vigilancia informatizada; rotación de turnos; trabajo nocturno; jornadas prolongadas; trabajo en días de descanso o vacaciones u otros estresores similares.

237. Síndrome de estrés postraumático.

Trabajadores que han sido expuestos a situaciones traumatizantes ocurridas en el lugar de trabajo (una lesión traumática, un accidente de trabajo o de trayecto, un acto de violencia, un riesgo para la vida).

238. Trastornos por ansiedad (crisis de angustia, ansiedad generalizada, trastorno obsesivo-compulsivo, fobias).

Trabajadores que desempeñan tareas peligrosas como: policías, soldados, otros cuerpos de seguridad, bomberos, personal sanitario de urgencia, personal que trabaja con alta tensión, plantas nucleares y otros afines.

Trabajadores cuya actividad implica un fuerte impacto emocional, ya sea por trabajar en público (músicos profesionales, actores de teatro, maestros) o por exponerse a lesionar a terceros (operadores de transporte colectivo).

Trabajadores expuestos a una carga de trabajo abrumadora, ritmo de trabajo excesivo, escaso control de las actividades, elevados niveles de demanda psicológica y acoso u hostigamiento sexual.

239. Karoshi (incapacidad o muerte súbitas por exceso de trabajo).

Trabajadores sometidos muy fuertes demandas laborales como: ritmos de trabajo excesivos; horarios de trabajo muy prolongados; trabajo constante en días de descanso; trabajo durante las vacaciones; trabajos con mucha tensión, alta demanda y poco control; adicción al trabajo o excesiva dedicación al puesto de trabajo.

240. Otras enfermedades causadas por estresores laborales y estrés profesional cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador y la enfermedad.

241. Neurosis.

Pilotos aviadores, telefonistas y cualquier otra actividad en la que haya exposición a estresores laborales y estrés.

Artículo 621. Para los efectos de este título, la Ley adopta la siguiente:

Tabla de valuación de incapacidades permanentes

Miembro superior

Pérdidas

1. Por la desarticulación interescapulotorácica 100%

2. Por la desarticulación del hombro 100%

3. Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo 100%

4. Por la desarticulación del codo 100%
5. Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca 90%
6. Por la pérdida total de la mano 85%
7. Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos 80%
8. Por la pérdida de los 5 dedos 80%
9. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante 75%
10. Por la pérdida de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa 75%
11. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil 70%
12. Conservando el pulgar inmóvil 75%
13. Por la pérdida del pulgar, índice y medio 70%
14. Por la pérdida del pulgar y del índice 65%
15. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente 55%
16. Por la pérdida del pulgar solo 50%
17. Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar 30%
18. Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste 30%
19. Por la pérdida del dedo índice 25%
20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice 20%
21. Por la pérdida de la falangeta del índice 15%
22. Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 25%
23. Por la pérdida del dedo medio 24%
24. Por la pérdida de la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio 18%
25. Por la pérdida de la falangeta del dedo medio 14%
26. Por la pérdida del dedo anular o del meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 22%
27. Por la pérdida del dedo anular o del meñique 20%
28. Por la pérdida de la falangeta con mutilación de la falangina del anular o del meñique 15%
29. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique 13%
- Anquilosis
- Pérdida completa de la movilidad articular
30. Completa del hombro con movilidad del omóplato 60%
31. Completa del hombro con fijación e inmovilidad del omóplato 75%
32. Completa del codo en posición de flexión (favorable) entre 110 y 75 grados 55%
33. Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre 110 y 180 grados 70%
34. De torsión, con supresión de los movimientos de pronación y supinación 45%
35. Completa de la muñeca en extensión, según el grado de movilidad de los dedos 40 a 50%
36. Completa de la muñeca en flexión, según el grado de movilidad de los dedos 50 a 65%
37. Anquilosis de todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida) 75%
38. Carpo-metacarpiana del pulgar 40%
39. Metacarpo-falángica del pulgar 32%
40. Interfalángica del pulgar 26%

41. De las dos articulaciones del pulgar 35%
42. De las articulaciones del pulgar y carpo-metacarpiana del primer dedo 50%
43. Articulación metacarpo-falángica del índice 27%
44. Articulación de la primera y de la segunda falanges del índice 30%
45. Articulación de la segunda y tercera falanges del índice 24%
46. De las dos últimas articulaciones del índice 30%
47. De las tres articulaciones del índice 35%
48. Articulación metacarpo-falángica del dedo medio 25%
49. Articulación de la primera y de la segunda falanges del dedo medio 27%
50. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del dedo medio 22%
51. De las dos últimas articulaciones del dedo medio 30%
52. De las tres articulaciones del dedo medio 35%
53. Articulación metacarpo-falángica del anular o del meñique 23%
54. Articulación de la primera y segunda falanges del anular o del meñique 25%
55. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del anular o del meñique 22%
56. De las dos últimas articulaciones del anular o del meñique 28%
57. De las tres articulaciones del anular o del meñique 32%
- Rigideces articulares
- Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares
58. Del hombro, afectando principalmente la propulsión y la abducción 50%
59. Del codo, con conservación del movimiento en posición desfavorable, entre 110 y 180 grados 50%
60. Del codo, con conservación del movimiento en posición favorable, entre 110 y 75 grados 40%
61. De torsión, con limitación de los movimientos de pronación y supinación 35%
62. De la muñeca 35%
63. Metacarpo-falángica del pulgar 24%
64. Interfalángica del pulgar 25%
65. De las dos articulaciones del pulgar 30%
66. Metacarpo-falángica del índice 23%
67. De la primera o de la segunda articulaciones interfalángicas del índice 26%
68. De las tres articulaciones del índice 32%
69. De una sola articulación del dedo medio 22%
70. De las tres articulaciones del dedo medio 28%
71. De una sola articulación del anular o del meñique 22%
72. De las tres articulaciones del anular o del meñique 26%
- Pseudoartrosis
73. Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de substancia ósea 80%
74. Del húmero, apretada 55%
75. Del húmero, laxa 70%
76. Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de substancia ósea 75%
77. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada 30%
78. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa 60%

79. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada 55%
80. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa 70%
81. De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de substancia ósea 60%
82. De todos los huesos del metacarpo 60%
83. De un solo metacarpiano 30%
84. De la falange ungueal del pulgar 28%
85. De la falange ungueal de los otros dedos 26%
86. De la otra falange del pulgar 35%
87. De las otras falanges del índice 30%
88. De las otras falanges de los demás dedos 25%
- Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente
89. De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo 40 a 70%
90. Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo, entre los 135 y 45 grados 60%
91. Del codo en flexión aguda del antebrazo, a 45 grados o menos 70%
92. De la aponeurosis palmar que afecten la flexión o extensión, la pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas 40%
- Trastornos funcionales de los dedos, consecutivos a lesiones no articulares, sino a sección o pérdida de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices
- Flexión permanente de uno o varios dedos
93. Pulgar 45%
94. Índice o dedo medio 35%
95. Anular o meñique 32%
96. Flexión permanente de todos los dedos de la mano 95%
97. Flexión permanente de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar 70%
- Extensión permanente de uno o varios dedos
98. Pulgar 42%
99. Índice 35%
100. Medio 32%
101. Anular o meñique 32%
102. Extensión permanente de todos los dedos de la mano 95%
103. Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluyendo el pulgar 70%
- Secuelas de fracturas
104. De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro 35%
105. De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro 50%
106. Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular 50%
107. Del olécrano, con callo óseo o fibroso corto y limitación moderada de la flexión 30%
108. Del olécrano, con callo fibroso largo y trastornos moderados de los movimientos 35%
109. Del olécrano, con callo fibroso largo, trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps 45%
110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano 40%
111. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación 40%
112. Con abolición de movimientos 60%

113. Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos 40%

Parálisis completas e incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos

114. Parálisis total del miembro superior, de 100%

115. Paresia del miembro superior 60%

116. Parálisis radicular superior 60%

117. Paresia radicular superior 30%

118. Parálisis radicular inferior 80%

119. Paresia radicular inferior 40%

120. Parálisis del nervio sub-escapular 32%

121. Parálisis del nervio circunflejo, de 50%

122. Parálisis del nervio músculo-cutáneo, de 55%

123. Parálisis del nervio mediano, en el brazo 65%

124. Paresia del nervio mediano, en el brazo 55%

125. Parálisis del nervio mediano en la muñeca 45%

126. Parálisis del nervio mediano con causalgia 100%

127. Parálisis del nervio cubital si está lesionado en el nivel del codo 55%

128. Paresia del nervio cubital si está lesionado en el nivel del codo 45%

129. Parálisis del nervio cubital si está lesionado en la mano 40%

130. Paresia del nervio cubital, si está lesionado en la mano 30%

131. Parálisis del nervio radial si está lesionado arriba de la rama del tríceps 70%

132. Paresia del nervio radial, si está lesionado arriba de la rama del tríceps 60%

133. Parálisis del nervio radial si está lesionado abajo de la rama del tríceps 60%

134. Paresia del nervio radial si está lesionado abajo de la rama del tríceps 50%

Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente

135. De la clavícula, no reducida o irreductible, interna 30%

136. De la clavícula, no reducida o irreductible, externa 25%

137. Del hombro 50%

138. De los dos últimos metacarpianos 40%

139. De todos los metacarpianos 60%

140. Metacarpo-falángica del pulgar 45%

141. De la falange ungueal del pulgar 25%

142. De la primera o de la segunda falange de cualquier otro dedo 30%

143. De la tercera falange de cualquier otro dedo 24%

Músculos

144. Amiotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular 35%

145. Amiotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular 35%

146. Amiotrofia de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular 30%

Vasos

147. Las secuelas y lesiones arteriales y venosas se valorarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.). En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%

148. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, telegrafistas y labores similares, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, luxaciones, parálisis, retracciones cicatrizales y rigideces de los dedos utilizados efectivamente en el trabajo, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 100%

Miembro inferior

Pérdidas

149. Por la desarticulación de la cadera 100%

150. Por la amputación del muslo, entre la cadera y la rodilla 100%

151. Por la desarticulación de la rodilla 90%

152. Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla y amiotrofia del tríceps 60%

153. Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie 85%

154. Por la pérdida total del pie 75%

155. Por la mutilación de un pie con conservación del talón 65%

156. Por la pérdida parcial o total del calcáneo 50%

157. Por la desarticulación medio-tarsiana 60%

158. Por la desarticulación tarso-metatarsiana 50%

159. Por la pérdida de los cinco ortejos 45%

160. Por la pérdida del primer ortejo; con pérdida o mutilación de su metatarsiano 40%

161. Por la pérdida del primer ortejo solo 25%

162. Por la pérdida de la falange ungueal del primer ortejo 20%

163. Por la pérdida de un ortejo que no sea el primero 15%

164. Por la pérdida de las dos últimas falanges de un ortejo que no sea el primero 13%

165. Por la pérdida de la falange ungueal de un ortejo que no sea el primero 11%

166. Por la pérdida del quinto ortejo con mutilación o pérdida de su metatarsiano 40%

Anquilosis

167. Completa de la articulación coxo-femoral, en rectitud 75%

168. De la articulación coxo-femoral en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación) 85%

169. De las dos articulaciones coxo-femorales 100%

170. De la rodilla en posición de extensión (favorable), de 80 a 135 grados 60%

171. De la rodilla en posición de flexión (desfavorable), de 135 a 30 grados 85%

172. De la rodilla en genu-valgum o genu-varum 70%

173. Del cuello del pie en ángulo recto, con movilidad suficiente de los ortejos 30%

174. Del cuello del pie en ángulo recto, con entorpecimiento de la movilidad de los ortejos 40%

175. Del cuello del pie, en actitud viciosa 75%

176. Del primer ortejo, en rectitud 20%

177. Del primer ortejo en posición viciosa 35%

178. De los demás ortejos, en rectitud 20%

179. De los demás ortejos en posición viciosa 35%

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares

180. De la cadera, con ángulo de movilidad favorable 45%

181. De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable 60%

182. De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de flexión 40%
183. De la rodilla que no permita la extensión completa o casi completa, según el ángulo de flexión 55%
184. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad favorable 30%
185. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad desfavorable 40%
186. De cualquier ortejo 25%
- Pseudoartrosis
187. De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de substancia ósea 90%
188. Del fémur 80%
189. De la rodilla con pierna de badajo (consecutiva a resecciones de rodilla) 80%
190. De la rótula con callo fibroso corto, flexión poco limitada 35%
191. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa débil y flexión poco limitada 40%
192. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa casi nula y amiotrofia del muslo 60%
193. De la tibia y el peroné 80%
194. De la tibia sola 60%
195. Del peroné solo 38%
196. Del primero o del último metatarsiano 35%
- Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente
197. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 170 a 135 grados 50%
198. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 135 a 90 grados 70%
199. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión a menos de 90 grados 80%
200. De la planta del pie, con retracción de la punta hacia uno de sus bordes 60%
- Secuelas de fracturas
201. Doble vertical de la pelvis, con dolores persistentes y dificultad moderada para la marcha y los esfuerzos 45%
202. Doble vertical de la pelvis, con acortamiento o desviación del miembro inferior 70%
203. De la cavidad cotiloidea con hundimiento 60%
204. De la rama horizontal del pubis, con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos 40%
205. De la rama isquiopúbica, con moderada dificultad para la marcha y los esfuerzos 40%
206. De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha o los esfuerzos 80%
207. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional moderada, claudicación y dolor 60%
208. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares 100%
209. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 1 a 4 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular 35%
210. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media, sin rigidez articular 50%
211. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media y rigidez articular 60%
212. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares 70%
213. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 135 grados 90%

214. De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación, etc. 70%
215. De la rótula, con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada 30%
216. De la tibia y el peroné, con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular, de 50%
217. De la tibia y el peroné, con acortamiento de más de 4 centímetros, consolidación angular, desviación de la pierna hacia fuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible, de 70%
218. De la tibia y el peroné, con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible, de 90%
219. De la tibia, con dolor, atrofia muscular y rigidez articular, de 45%
220. Del peroné, con dolor y ligera atrofia muscular 30%
221. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia adentro 60%
222. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia afuera 60%
223. Del tarso, con pie plano post-traumático doloroso 40%
224. Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera 50%
225. Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los ortijos y atrofia de la pierna 70%
226. Del metatarso, con dolor, desviaciones o impotencia funcional 40%
- Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos
227. Parálisis total del miembro inferior 100%
228. Parálisis completa del nervio ciático mayor 60%
229. Parálisis del ciático poplíteo externo 55%
230. Parálisis del ciático poplíteo interno 50%
231. Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo externo 60%
232. Parálisis del nervio crural 70%
233. Con reacción causálgica, de los nervios antes citados, aumento de 50%
234. En caso de parálisis combinadas por lesiones de los nervios antes mencionados en ambos miembros, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada uno, sin que en ningún caso las incapacidades sumadas pasen del 100%
235. En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes serán reducidos en 10%.
- Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente
236. Del pubis, irreductible o irreducida, o relajación extensa de la sínfisis, de 60%
- Músculos
237. Amiotrofia del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 40%
238. Amiotrofia del lóculo anterior del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 30%
239. Amiotrofia de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 40%
240. Amiotrofia del lóculo antero-externo de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 30%
241. Amiotrofia total del miembro inferior 60%
- Vasos
242. Las secuelas de lesiones arteriales se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que provoquen (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.).
243. Flebitis debidamente comprobada 45%

244. Úlcera varicosa recidivante, según su extensión 25 a 40%

245. En caso de lesiones bilaterales se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%

246. En caso de que el miembro lesionado (superior o inferior) no estuviera, antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente, permanecerá la indemnización igual que si lo estuviera.

Cabeza

Cráneo

247. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional discreto 40%

248. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional moderado 55%

249. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional acentuado 70 a 80%

250. Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo 55%

251. Pérdida ósea del cráneo hasta de 5 centímetros de diámetro 40%

252. Pérdida ósea más extensa 50%

253. Epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis puedan ser controladas médicamente y permitan desempeñar algún trabajo 60 a 70%

254. Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis no puedan ser controladas médicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo 100%

255. Epilepsia jacksoniana 45%

256. Anosmia por lesión del nervio olfativo 25%

257. Por lesión del nervio trigémino 50%

258. Por lesión del nervio facial 50%

259. Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados) 60 a 70%

260. Por lesión del nervio espinal 60%

261. Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral 35%

262. Por lesión del nervio hipogloso, bilateral 80%

263. Monoplejia superior 90%

264. Monoparesia superior 60%

265. Monoplejia inferior, marcha espasmódica 80%

266. Monoparesia inferior, marcha posible 50%

267. Paraplejia 100%

268. Paraparesia, marcha posible 80%

269. Hemiplejia, de 100%

270. Hemiparesia, de 70%

271. Diabetes azucarada o insípida 60%

272. Afasia discreta 50%

273. Afasia acentuada, aislada 100%

274. Afasia con hemiplejia 100%

275. Agrafia 50%

276. Demencia crónica 100%

Cara

277. Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de sustancia de las partes blandas, de 100%

278. Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior, de 100%

279. Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad, de 100%

280. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación imposible, de 80%
281. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación posible, pero limitada 50%
282. En caso de prótesis con mejoría comprobada de la masticación 35%
283. Pérdidas de substancia en la bóveda palatina, no resueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión 45 a 55%
284. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada 30%
285. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con masticación posible, por falta de consolidación, apretada, de la rama ascendente 30%
286. Cuando sea laxa en la rama ascendente 45%
287. Cuando sea apretada en la rama horizontal 40%
288. Cuando sea laxa en la rama horizontal 55%
289. Cuando sea apretada en la sínfisis 50%
290. Cuando sea laxa en la sínfisis 60%
291. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada 40%
292. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de substancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida 80%
293. Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación 50%
294. Cuando la dificultad de la articulación sea parcial 35%
295. Cuando con un aparato protésico se corrija la masticación 30%
296. Pérdida de uno o varios dientes: reposición
297. Pérdida total de la dentadura, prótesis no tolerada 50%
298. Pérdida total de la dentadura, prótesis tolerada 35%
299. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada 40%
300. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada 30%
301. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada 35%
302. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada 25%
303. Bridas cicatrizales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva 70%
304. Luxación irreductible de la articulación temporomaxilar, según el grado de entorpecimiento funcional 55%
305. Amputaciones más o menos extensas de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución 60%
306. Fístula salival no resuelta quirúrgicamente 40%
- Ojos
307. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja. (Visión restante con corrección óptica.)
308. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de baja, mediana o elevada exigencia visual. (Visión restante con corrección óptica.)

TABLA I

A.V.	1 a 0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.05	0..	E.C/P *	E.P./I. **
1 a 0.8	20	24	26	28	32	38	45	50	53	55	70	80
0.7	24	29	31	33	37	43	50	55	58	60	75	85
0.6	26	31	33	35	39	45	52	57	60	65	80	90
0.5	28	33	35	37	41	47	55	65	70	75	85	95
0.4	32	37	39	41	45	55	65	75	80	85	90	100
0.3	38	43	45	47	55	65	75	85	90	95	100	100
0.2	45	50	52	55	65	75	85	95	100	100	100	100
0.1	50	55	57	65	75	85	95	100	100	100	100	100
0.05	53	58	60	70	80	90	100	100	100	100	100	100
0	55	60	65	75	85	95	100	100	100	100	100	100
E.C./P.*	70	75	80	85	90	100	100	100	100	100	100	100
E.P./I.**	80	85	90	95	100	100	100	100	100	100	100	100

* Enucleación con prótesis

** Enucleación, prótesis imposible [Los números sombreados son porcentajes.]

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen insertos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado (segunda línea horizontal).

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena

al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0.2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente. En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

309. Pérdida o disminución permanente de la agudeza visual en sujetos monóculos (ceguera o visión inferior a 0.05 en el ojo contralateral).

(Visión restante con corrección óptica.)

TABLA II

A.V.	1 a 0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.05	0.	E.C./P.*	E.P./I.* *
1 a 0.8	20	26	29	32	35	40	50	55	60	65	70	80
0.7	26	33	36	39	42	47	57	62	67	72	77	87
0.6	29	36	39	42	45	50	60	65	70	75	82	92
0.5	32	39	42	45	48	53	63	70	75	80	87	97
0.4	35	42	45	48	51	60	70	80	85	90	95	102
0.3	40	47	50	53	60	70	80	90	95	100	100	100
0.2	50	57	60	63	70	80	90	97	100	100	100	100
0.1	55	62	65	70	80	90	97	100	100	100	100	100
0.05	60	67	70	75	85	95	100	100	100	100	100	100
0	65	72	75	80	90	100	100	100	100	100	100	100
E.C./P.*	70	77	82	87	95	100	100	100	100	100	100	100
E.P./I.**	80	87	92	97	100	100	100	100	100	100	100	100

* Enucleación con prótesis

** Enucleación, prótesis imposible

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal, en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen inscritos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado. (Segunda línea horizontal.)

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0.2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

310. Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible, que permite el uso de prótesis 70%

311. Con lesiones cicatrizales o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis 80%

312. Los escotomas centrales se valuarán según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores.

313. Estrechamiento del campo visual, con conservación de 30 grados en un solo ojo 30%

314. En ambos ojos 50%

315. Estrechamiento del campo visual, con conservación de menos de 30 grados en un solo ojo 55%

316. En ambos ojos 110%

Hemianopsias verticales

317. Homónimas, derecha o izquierda 55%

318. Heterónimas binasales 35%

319. Heterónimas bitemporales 80%

Hemianopsias horizontales

320. Superiores 35%

321. Inferiores 70%

322. En cuadrante superior 30%

323. En cuadrante inferior 45%

Hemianopsia en sujetos monóculos (visión conservada en un ojo y abolida o menor a 0.05 en el contralateral), con visión central

324. Nasal 90%

325. Inferior 100%

326. Temporal 100%

327. En los casos de hemianopsia con pérdida de la visión central uni o bilateral se agregará al porcentaje de valuación correspondiente a la hemianopsia, el relativo a la visión restante.

Trastornos de la movilidad ocular

328. Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente, sin diplopia, en pacientes que previamente carecían de fusión, de 30%

329. Diplopia susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, de 40%

330. Diplopia en la parte inferior del campo, de 45%

331. Diplopia no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada o no de ptosis palpebral, con o sin oftalmoplejia interna, que amenaza la oclusión de un ojo, de 50%

332. Diplopia no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limita los movimientos de ambos ojos y reduce el campo visual por la desviación, originando desviación de cabeza para fijar, además de la oclusión de un ojo, de 70%

Otras lesiones

333. Afaquia unilateral corregible con lente de contacto: Agregar 10% de incapacidad al porcentaje correspondien-

te a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase de 65% en los de elevada exigencia visual.

334. Afaquia bilateral corregible con lentes tóricos o de contacto:

Agregar 25% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase el 100%

335. Catarata traumática uni o bilateral inoperable: será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

336. Oftalmoplejia interna total unilateral 35%

337. Bilateral 50%

338. Midriasis, iridodiálisis o iridectomía en sector, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo 25%

339. En ambos ojos 30%

340. Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta 30%

341. Ptosis palpebral o blefaroespasmo unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar: serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

342. Ptosis palpebral bilateral, de 40 a 90%

Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, según que en posición primaria (mirada horizontal de frente) la pupila esté más o menos descubierta.

343. Desviación de los bordes palpebrales (entropión, ectropión, triquiasis, cicatrices deformantes, simblefarón, anquiloblefarón), unilateral 35%

344. Bilateral 45%

Alteraciones de las vías lagrimales

345. Lagoftalmos cicatrizal o paralítico unilateral 35%

346. Bilateral 45%

347. Epífora 35%

348. Fístulas lagrimales 45%

Nariz

349. Mutilación parcial de la nariz, sin estenosis, no corregida plásticamente, de 40%

350. Pérdida de la nariz sin estenosis, no reparada plásticamente 60%

351. Cuando haya sido reparada plásticamente 40%

352. Cuando la nariz quede reducida a muñón cicatrizal, con estenosis 70%

Oídos

353. Pérdida o deformación excesiva del pabellón auricular, unilateral 30%

354. Bilateral 35%

355. Vértigo laberíntico traumático debidamente comprobado 70%

Sorderas e hipoacusias profesionales

356. Se valorarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:

% DE HIPOACUSIA BILATERAL COMBINADA	% DE INCAPACIDAD PERMANENTE
10	30
15	34
20	37
25	40
30	45
35	50
40	55
45	60
50	65
55	70
60	75
65	80
70	85
75 a 100	90

Se recomienda la exploración por medio de la audiometría tonal, determinando la incapacidad funcional auditiva binaural, sin reducción por presbiacusia o estado anterior.

Cuello

357. Desviación (tortícolis, inflexión anterior) por retracción muscular o amplia cicatriz, de 50%
358. Inflexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el esternón, de 80%
359. Estrechamientos cicatrizales de la laringe que produzcan disfonía, de 40%
360. Que produzcan afonía sin disnea 50%
361. Cuando produzcan disnea de grandes esfuerzos 30%
362. Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos 90%
363. Cuando produzcan disnea de reposo 100%
364. Cuando por disnea se requiera el uso de cánula traqueal a permanencia 100%
365. Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea 100%

366. Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución 60%

Tórax y contenido

367. Secuelas discretas de fractura aislada del esternón 30%
368. Con hundimiento o desviación, sin complicaciones profundas 40%
369. Secuela de fracturas de una a tres costillas, con dolores permanentes al esfuerzo, de 30%
370. De fracturas costales o condrales con callo deforme doloroso, y dificultad al esfuerzo torácico o abdominal 35%
371. Con hundimiento y trastornos funcionales más acentuados 50%
372. Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismos 50%

373. Secuelas postraumáticas con lesiones bronco-pulmonares, según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales, de 30 a 100%

374. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes grados 1 o 2, u opacidades miliars grado 1, habitualmente), con función cardio-respiratoria sensiblemente normal 30%

375. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grados 2 o 3, u opacidades miliars grados 1 o 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria ligera, parcial o completa 45%

376. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria ligera, parcial o completa 30%

377. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliars grados 2 o 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 o 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria media 80%

378. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria media 65%

379. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades miliars grado 3, u opacidades nodulares grado 2 o 3, u opacidades confluentes grados B o C, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria acentuada o grave 100%

380. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria acentuada o grave 100%

381. Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, clínica y bacteriológicamente curada: agregar 40% al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del 100%

382. Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta 100%

383. Las neumoconiosis no fibróticas y el enfisema pulmonar se valorarán según el grado de insuficiencia cardio-respiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.

384. Hernia diafragmática post-traumática no resuelta quirúrgicamente 60%

385. Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente, de 40 a 90%

386. Adherencias pericárdicas post-traumáticas sin insuficiencia cardíaca 40%

387. Con insuficiencia cardíaca, según su gravedad, de 40 a 100%

Abdomen

388. Hernia inguinal, crural o epigástrica inoperables 40%

389. Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico 50%

390. Cicatrices viciosas de la pared abdominal que produzcan alguna incapacidad 50%

391. Cicatrices con eventración, inoperables o no resueltas quirúrgicamente 80%

392. Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o cuando produzcan alguna incapacidad, de 40 a 80%

393. Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada, de 50 a 100%

Aparato génito-urinario

394. Pérdida o atrofia de un testículo, de 45%

395. De los dos testículos, tomando en consideración la edad, de 60 a 100%

396. Pérdida total o parcial del pene, o disminución o pérdida de su función, de 70 a 100%

397. Con estrechamiento del orificio uretral, perineal o hipogástrico, de 90 a 100%

398. Prolapso uterino consecutivo a accidentes de trabajo, no resuelto quirúrgicamente 90%

399. Por la pérdida de un seno 50%

400. De los dos senos 90%

401. Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad 70%

402. Con perturbación funcional del riñón contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de 70 a 100%

403. Incontinencia de orina permanente 60%

404. Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no resuelto quirúrgicamente 60%

405. Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente 80%

406. Estrechamiento infranqueable de la uretra, post-traumático, no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de 100%

Columna vertebral

Secuelas de traumatismo sin lesión medular

407. Desviaciones persistentes de la cabeza o del tronco, con acentuado entorpecimiento de los movimientos 70%

408. Escoliosis o cifosis extensa y permanente o rigidez permanente en rectitud de la columna 60%

409. Saliente o depresión localizada, con dolores y entorpecimiento de los movimientos 50%

Secuelas de traumatismos con lesión medular

410. Paraplejía 100%

411. Paraparesia de los miembros inferiores, si la marcha es imposible 100%

412. Si la marcha es posible con muletas 90%

Clasificaciones diversas

413. Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o enfermedad de trabajo 100%

414. La pérdida de ambos ojos, ambos brazos arriba del codo, desarticulación de la cadera de ambos lados o de un brazo arriba del codo y de una pierna arriba de la rodilla del mismo lado, lesión medular por cualquier traumatismo que produzca parálisis completa de los miembros inferiores con trastornos esfinterianos, enajenación mental incurable, se considerarán como incapacidad total permanente 100%

415. Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas a juicio del juez laboral que corresponda, sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad de trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la profesión a que se dedica.

408. Las lesiones producidas por la acción de la energía radiante, serán indemnizadas de acuerdo con las modalidades especiales de la incapacidad, de 100%

416. Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrizales, independientemente de las perturbaciones funcionales que acaerren en los segmentos adyacentes. También se considerarán las lesiones por contacto con sustancias que dejan hipopigmentación o hiperpigmentación permanente.

Alteraciones derivadas del estrés profesional

417. Psicosis 100%

418. Depresión mayor 100%

419. Fatiga patológica (agotamiento, Burnout, Karoshi) 100%

420. Enfermedad cerebrovascular 100%

421. Cardiopatía coronaria 100%

422. Hipertensión arterial, sin lesión a órgano blanco 50%

423. Hipertensión arterial, con lesión a órgano blanco 100%

424. Síndrome de estrés postraumático, de 40 a 70%

425. Karoshi 100%

Artículo 622. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social integrará un comité consultivo con representantes del Ins-

tituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de instituciones de educación superior, así como de las organizaciones de trabajadores y patrones interesadas, con objeto de actualizar periódicamente las tablas a que se refieren los artículos 620 y 621 de esta ley.

El Ejecutivo propondrá al Congreso de la Unión las adecuaciones necesarias a dichas tablas que recojan las recomendaciones del comité consultivo.

TITULO DECIMOPRIMERO

Prescripción

Artículo 623. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Artículo 624. Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Artículo 625. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Artículo 626. Prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de las resoluciones de los jueces federales de lo laboral y de los convenios celebrados ante ellos.

La prescripción corre desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificada la resolución del juez federal laboral o aprobado el convenio. Cuando la resolución imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar del juez que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo de que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 627. Las acciones de los trabajadores y de sus beneficiarios para reclamar el pago de indemnizaciones por enfermedades y accidentes de trabajo no prescriben. Tampoco prescriben las acciones de los trabajadores y sus beneficiarios para reclamar el pago de una pensión, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 628. La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 629. La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el juez federal laboral o ante la Procuraduría Federal de la Defensa de Trabajo, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que el juez sea incompetente por razón del territorio; y
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 630. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

TITULO DECIMOSEGUNDO

Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 631. La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones a los poderes judiciales Federal y estatales;

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A la cámara de Diputados;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. Al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Artículo 632. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.

Artículo 633. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.

Artículo 634. Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los empleadores en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y con el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

CAPITULO II

Competencia Constitucional
de las Autoridades del Trabajo

Artículo 635. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

III. Los servicios prestados a los poderes de la Unión, a las instituciones que proporcionen el servicio público de banca y crédito y el Banco de México.

Artículo 636. En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Artículo 637. Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 635, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

Artículo 638. En los casos no previstos por los artículos 635 y 637, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 636, las autoridades de las entidades federativas deberán:

- I. Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;
- II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Productividad y Capacitación;
- III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;
- V. Coadyuvar con las correspondientes cámaras sectoriales de Productividad y Capacitación;
- VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y
- VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

CAPITULO III

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Artículo 639. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a los trabajadores en lo individual y en lo concerniente al ejercicio de su libertad sindical y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Artículo 640. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un procurador general y con el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los estados o por el jefe de gobierno del Distrito Federal.

Artículo 641. El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de cinco años;
- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 642. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo 641 y haber terminado los estudios correspondientes a la carrera de licenciado en derecho.

Artículo 643. Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

Artículo 644. Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 645. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

CAPITULO IV

Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

Artículo 646. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Artículo 647. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

Artículo 648. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 646, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

I. En materia de promoción de empleos:

- a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;
- b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;
- c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;

e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;

f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

h) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II. En materia de colocación de trabajadores:

a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

b) Autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

f) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación;

b) Estudiar y, en su caso, sugerir al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, en las ramas de actividad que integran el sistema productivo nacional; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

c) Estudiar y, en su caso, sugerir al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de productividad y capacitación, oyendo la opinión del Comité Nacional de Productividad y Capacitación por Rama que corresponda;

d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 165, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los empleadores presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 164;

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,

b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Artículo 649. Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un consejo consultivo integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el sector público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Economía, de la Secretaría de Energía y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como secretario del mismo, el funcionario que determine el titular de la Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el Consejo.

Artículo 650. Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se refieren las fracciones III y IV del artículo 648, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por consejos consultivos estatales de Productividad y Capacitación.

Los consejos consultivos estatales estarán formados por el gobernador de la entidad federativa correspondiente o, en su caso, por el jefe de gobierno del Distrito Federal, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la

entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el gobernador de la entidad federativa que corresponda o, en su caso, el jefe de gobierno del Distrito Federal, expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los consejos consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los consejos consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.

Artículo 651. Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo que establecen los artículos 636 y 638.

Artículo 652. El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 648.

Artículo 653. Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

Artículo 654. Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 652, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO V

Inspección del Trabajo

Artículo 655. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Proporcionar a los sindicatos, trabajadores y patrones la información técnica con la que cuenten, incluyendo el acceso a las actas levantadas; y

VI. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 656. Los Inspectores Federales del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación y haciéndose acompañar de representantes sindicales de la empresa o establecimiento de que se trate, y solo en ausencia de aquellos, por la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 657. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes.

Artículo 658. Los hechos certificados por los Inspectores Federales del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Artículo 659. Queda prohibido a los Inspectores del Trabajo:

I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Artículo 660. La Inspección del Trabajo se integrará con un director general y con el número de inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 655. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los gobiernos de las entidades federativas.

Artículo 661. Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado la educación media superior;

III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;

IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo, de la seguridad social, de seguridad e higiene del trabajo y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 662. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 657, fracciones II y III;

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 659;

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y

VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omite el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general o profesional a un trabajador a su servicio.

Artículo 663. Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución.

Artículo 664. En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;

II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y

III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, para su decisión.

Artículo 665. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

CAPITULO VI

Instituto Nacional de Salarios Mínimos,
Productividad y Reparto de Utilidades.

Artículo 666. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades es un organismo pú-

blico autónomo y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Artículo 667. Es competencia del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades:

I. Proponer a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión los salarios mínimos que regirán en todo el territorio nacional, tomando en cuenta los estudios y recomendaciones que hagan las subcomisiones técnicas y el Consejo Consultivo del Instituto;

II. Proponer a la Cámara de Diputados los incrementos anuales de los salarios mínimos, con base en la evolución del índice nacional de precios al consumidor, y, en su caso, la revisión e incremento antes de ese periodo de tiempo en función del deterioro salarial observado durante su vigencia. Asimismo, proponer los incrementos anuales por concepto de productividad;

III. Proponer a la Cámara de Diputados el porcentaje de participación anual de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

IV. Proponer a la Cámara de Diputados la revisión quinquenal del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

V. Proponer a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión los incrementos anuales de los salarios mínimos, con base en la evolución del índice nacional de precios al consumidor, y, en su caso, la revisión e incremento antes de ese periodo en función del deterioro salarial observado durante su vigencia. Asimismo, proponer los incrementos anuales por concepto de productividad, tomando en cuenta los estudios y recomendaciones que hagan las subcomisiones técnicas y el Consejo Consultivo del Instituto y las Comisiones Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, respecto del incremento del costo de la vida y la evolución de la productividad promedio de la economía nacional;

VI. Proponer a la Cámara de Diputados el porcentaje de participación anual de los trabajadores en las utilidades de las empresas y el que corresponda en cada revisión quinquenal.

Artículo 668. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades se integra por:

I. Un Cuerpo Colegiado de cinco miembros de pleno derecho, uno de los cuales fungirá como Presidente de dicho cuerpo y del Instituto;

II. Subcomisiones técnicas; y

III. Un consejo consultivo.

Artículo 669. Los miembros del Cuerpo Colegiado del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberán ser electos por mayoría simple de la Cámara de Diputados, a propuesta del Presidente de la República. Los miembros del Instituto durarán en su cargo cinco años y deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I. Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en economía, actuaría o en una disciplina afín que lo habilite para el buen desempeño del puesto; y

III. Haberse distinguido en estudios económicos, actuariales o de otra índole vinculados al ámbito de competencia del Instituto.

Artículo 670. El presidente del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades será electo por los miembros del cuerpo colegiado y tendrá las siguientes facultades:

I. Convocar y presidir las reuniones anuales del pleno con el propósito de analizar y dar a conocer a la opinión pública los resultados de los estudios realizados sobre la evolución de los índices del costo de la vida y de la productividad media por ramas de la economía, conforme a los cuales deberá recomendar el porcentaje de aumento a los salarios mínimos;

II. Presentar al pleno los resultados de los estudios y propuestas de los asesores y las subcomisiones técnicas acerca de los salarios mínimos general y profesionales;

III. Convocar y presidir las sesiones del Consejo Consultivo así como proporcionarle a éste con toda oportunidad los resultados de los estudios realizados;

IV. Ordenar la publicación en el Diario Oficial de la Federación del índice del costo de la vida, con base en el cual se

incrementarán anualmente los salarios mínimos general y profesionales, por acuerdo de la Cámara de Diputados;

V. Vigilar que cada cinco años se realicen los estudios necesarios para determinar el porcentaje del reparto de utilidades que corresponderá a los trabajadores, conforme a lo establecido en esta ley;

VI. Supervisar el funcionamiento de las subcomisiones técnicas;

VII. Expedir la convocatoria para la designación de los representantes de los trabajadores, patrones e instituciones académicas en el Consejo Consultivo; -

VIII. Designar a los integrantes de las subcomisiones técnicas; y

IX. Las Demás que le confieran esta ley y sus reglamentos.

Artículo 671. Es responsabilidad colectiva de los miembros del Cuerpo Colegiado del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades:

I. La realización de los estudios necesarios para la determinación de los índices costo de la vida y de la productividad y por rama de la economía

II. Con base en los estudios anteriores proponer el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y aumentos de los salarios mínimos.

Con este fin, los miembros del Instituto se apoyarán en un grupo de asesores especializados y en las Subcomisiones Técnicas que al efecto se creen.

Artículo 672. Las Subcomisiones Técnicas estarán facultadas para realizar estudios y elaborar propuestas relativas a los salarios de las profesiones, oficios, trabajos especiales y actividades económicas, que serán sometidas para su ratificación por el pleno del Cuerpo Colegiado.

Cuando en una rama de la industria o el comercio se encuentre funcionando un Comité Nacional de Productividad y capacitación por Rama, según lo establece el artículo 173, ésta estará facultada para hacer recomendaciones a las Subcomisiones Técnicas y al Instituto acerca de los incrementos salariales en esa rama de la actividad.

Artículo 673. Las Subcomisiones Técnicas se crearán en las ramas económicas, profesionales o trabajos especiales que determine el pleno del Cuerpo Colegiado. Estarán integradas por tres miembros designados por el pleno, quienes deberán satisfacer los requisitos establecidos en esta ley

Artículo 674. El Consejo Consultivo se integrará:

I. Con un representante del Poder Ejecutivo, designado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. Con un número igual, no menor de cinco ni mayor de diez, de representantes de los trabajadores y los patrones, designados cada tres años de conformidad con la convocatoria expedida por el presidente del Instituto. La integración de los representantes de los trabajadores deberá reflejar la pluralidad sindical del país; y

III. Con tres investigadores escogidos por insculación de una lista de diez candidatos seleccionados por el Instituto a partir de las propuestas que presenten, previa convocatoria, instituciones académicas de reconocido prestigio.

Artículo 675. Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Artículo 676. Los representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las instituciones académicas deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Ser mexicano, mayor de treinta años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título de licenciatura en economía, actuaría o disciplina afín que lo habilite para el desempeño del puesto; y

III. En el caso de los representantes de las instituciones académicas deberán, además, haberse distinguido por la realización de estudios económicos, actuariales o de otra índole vinculados con el ámbito de competencia del Instituto.

Artículo 677. El Consejo Consultivo dispondrá con toda oportunidad de los resultados de los estudios llevados a cabo para determinar la evolución de los índices del costo de la vida, productividad media y de las ramas económicas así como para proponer el porcentaje de reparto de utilidades, con base en los cuales emitirá recomendaciones al Cuerpo

Colegiado del Instituto. Podrá igualmente auxiliarse de asesores técnicos para elaborar sus propios estudios o verificar la calidad de los que les proporcione dicho cuerpo colegiado.

CAPITULO VII

De los Jueces Laborales

Artículo 678. Los conflictos de trabajo serán resueltos por jueces laborales. Cuando se trate de conflictos de competencia local, dichos jueces laborales locales formarán parte del Poder Judicial de la entidad federativa. Cuando se trate de conflictos de competencia federal, los jueces serán laborales federales, pertenecientes al Poder Judicial Federal. Sus facultades quedarán establecidas en las correspondientes leyes orgánicas.

CAPITULO VIII

Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo

Artículo 679. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos se instaura como autoridad constituida como organismo público descentralizado de carácter federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, independiente en sus determinaciones y profesional en su desempeño, con domicilio en el Distrito Federal y con secretarías en cada una de las Capitales de los Estados de la Unión. Deberá funcionar con base a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y publicidad. Para el nombramiento de su Director General, la Cámara de Diputados, por votación de la mayoría absoluta, deberá integrar una terna de candidatos que presentará al Ejecutivo Federal a efecto de que lo designe eligiendo a alguno de los propuestos.

Artículo 680. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, para los efectos de ésta Ley, es la autoridad encargada en todo el territorio nacional, de registrar en expedientes individualizados las organizaciones sindicales, sus estatutos y sus directivas así como los cambios de sus estatutos y de sus directivas. Anotará los casos de disolución de las organizaciones sindicales y las cancelaciones de registro que operen en los términos de la esta Ley. Le corresponde recibir en depósito y registrar en expedientes individualizados, los contratos colectivos de trabajo, los padrones contractuales, los convenios de revisión contractual los convenios colectivos rela-

cionados los reglamentos Interiores de Trabajo celebrados en todo el territorio nacional, así como anotar la terminación de los contratos colectivos que opere por las causas establecidas en esta Ley.

Artículo 681. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, es autor es autoridad competente para tramitar los procedimientos relativos a la firma y a las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo en los términos de ésta Ley y declarar la pérdida de la mayoría a que se refiere su artículo 503.

Asimismo será competente para tramitar el procedimiento relativo a la celebración de los contratos colectivos sectoriales y a las demandas de titularidad del mismo en los términos de ésta Ley y declarar la pérdida de la mayoría a que se refiere su artículo 504.

Artículo 682. El Director General Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos durará en su encargo cinco años. Percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano por nacimiento, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho, con cédula profesional expedida por la Secretaría de Educación Pública;

III. Tener por lo menos diez años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior;

IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 683. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos contará con un Secretario General, dos Secretarios del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, cuatro Secretarios Generales del Registro Nacional de Contratos Colectivos de Trabajo, cuatro Secretarios de Tramitación de Procedimientos de Ti-

tularidad Contractual y un Secretario Estatal en cada uno de los Estados de la Unión, encargado de la Delegación Estatal del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos encargada de la Recepción de Documentación y Entrega de Constancias así como de la tramitación de procedimientos de titularidad contractual.

Artículo 684. Los Secretarios serán nombrados por el Director General. El Secretario General percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de los Tribunales Colegiados en Materia de Amparo. El resto de los secretarios percibirán los mismos emolumentos que los Jueces de Distrito. Los secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho, con cédula profesional expedida por la Secretaría de Educación Pública;

III. Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y

V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 685. El Director General será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General y éste por el Secretario de Registro de mayor antigüedad.

Artículo 686. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos organizará el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales, ordenando mediante un índice los expedientes relativos a las organizaciones sindicales. Asimismo organizará el Registro Público Nacional de Contratos Colectivos de Trabajo ordenando mediante un índice los expedientes relativos a los contratos colectivos y mediante un índice los expedientes relativos a los reglamentos interiores de trabajo. Los índices de los registros deberán ser actualizados por lo me-

nos cada mes de calendario. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a cada actualización, el registro deberá:

a) Remitir a los Jueces laboral Federales los índices de los registros de organizaciones sindicales contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo de jurisdicción federal.

b) Remitir a los jueces laborales de la entidades federativas, los índices de los registros de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo correspondientes a organizaciones sindicales y empresas de jurisdicción local domiciliadas en la correspondiente entidad federativa.

c) Publicar en tres de los periódicos nacionales de mayor circulación o, en su caso, en tres periódicos de mayor circulación en la entidad federativa de que se trate y en la página de la Internet del Registro, los índices a que se refieren los incisos a) y b).

d) Permitir al público en general la consulta de los índices actualizados del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos de Trabajo.

e) Emitir certificaciones a las personas físicas o colectivas privadas o públicas que las soliciten, de los índices o de lo asentado en los expedientes del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos.

f) Emitir a solicitud de los jueces laborales o de cualquier otra autoridad, información o certificaciones de los índices o de lo asentado en los expedientes del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos.

La consulta y las certificaciones e informes a que se refieren los incisos del d) al f), podrán solicitarse y obtenerse tanto en la oficina nacional del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos instalada en el Distrito Federal como en las Delegaciones Estatales. Al efecto contarán con la misma información existente en la oficina nacional del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos.

Artículo 687. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, para los efectos de su organización y funcionamiento internos, se registrará conforme las disposiciones de ésta Ley y las de su propio reglamento.

TITULO DECIMOTERCERO

Derecho Procesal del Trabajo

CAPITULO I

Principios Procesales

Artículo 688. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Los jueces laborales tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el juez laboral, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 871 de esta ley.

Artículo 689. El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley.

Los jueces laborales ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 851 de la presente ley.

Artículo 690. En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Artículo 691. Las autoridades administrativas están obligadas, dentro de la esfera de su competencia, a auxiliar a los jueces laborales. Si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Los jueces laborales se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.

CAPITULO II

De la Capacidad y Personalidad

Artículo 692. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurí-

dico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Artículo 693. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por el juez laboral.

Artículo 694. Los niños trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, debidamente asesorados. En caso de que no hayan designado a su asesor, lo hará la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a solicitud del juez laboral.

Artículo 695. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante el juez laboral;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la copia certificada de las constancias de depósito de la documentación respectiva presentada ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. También podrán hacerlo mediante certificación notarial de dicha documentación.

Artículo 696. Los jueces laborales deberán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Artículo 697. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante los jueces laborales del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del Trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Artículo 698. Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Artículo 699. El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

Artículo 700. Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos u opere un cambio de representación legal de los mismos, en cuyos casos podrán litigar separadamente.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones o en la de ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en las audiencias a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, el juez laboral lo hará es cogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

CAPITULO III

De las Competencias

Artículo 701. Será competencia de los jueces laborales de las entidades federativas conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de los jueces laborales federales.

Los jueces laborales federales conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, fracción XXXIII, de la Constitución Política y 635 de esta ley.

Artículo 702. Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de seguridad social, capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia del juez laboral federal, de acuerdo con su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, el juez laboral de la entidad federativa, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente al juez laboral federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta ley.

Artículo 703. En la competencia por razón del territorio el actor podrá escoger entre:

- a) El juez del lugar de prestación de los servicios; y si éstos se prestaron en varios lugares, será el juez de cualquiera de ellos.
- b) El juez del lugar de celebración del contrato.
- c) El juez del domicilio del demandado.

En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, será competente el juez laboral federal; y en los conflictos colectivos de jurisdicción local, el juez del lugar donde esté ubicada la empresa, dependencia o establecimiento;

En los conflictos entre trabajadores o patrones entre sí, será competente el juez del domicilio del demandado. Cuando el demandado sea un sindicato lo será el juez laboral del domicilio del mismo.

Artículo 704. El juez laboral, de oficio, deberá declararse incompetente en cualquier estado del proceso cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si el juez se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente al juez que estime competente. Si éste, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad

que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 708 de esta ley.

Artículo 705. No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Artículo 706. Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, el juez laboral después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Artículo 707. Cuando un juez laboral considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otro juez laboral, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos al juez laboral que estime competente. Si éste al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, en los términos del artículo siguiente, para que ésta determine cuál es el juez que debe continuar conociendo del conflicto.

Artículo 708. Las competencias se decidirán:

I. Por las salas del Tribunal Superior de Justicia de la entidad federativa cuando se trate de jueces laborales de la misma entidad federativa entre sí y;

II. Por la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Jueces laborales de la entidad federativa y jueces laborales federales.
- b) Jueces laborales de diferentes entidades federativas.
- c) Jueces laborales de la entidad federativa o jueces laborales federales y otro órgano jurisdiccional.

Artículo 709. Será nulo todo lo actuado ante el juez laboral incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.

CAPITULO IV

De los Impedimentos y Excusas

Artículo 710. Los jueces laborales y los secretarios están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V. Sean apoderados o defensores de alguna de las partes o peritos o testigos, en el mismo juicio, o hayan emitido opinión sobre el mismo;

VI. Sean socios, arrendatarios, trabajadores o patrones o que dependan económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sean tutores o curadores, o hayan estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII. Sean deudores, acreedores, herederos o legatarios de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Artículo 711. Los jueces laborales y los secretarios no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo, incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta ley.

Artículo 712. Las excusas se calificarán y resolverán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

a) Las salas del Tribunal Superior de la entidad federativa, cuando se trate de jueces estatales o del Distrito Federal.

b) Los tribunales unitarios de Circuito cuando se trate de jueces federales;

II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;

III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de señalar día y hora de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y

IV. Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días, y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido, siempre que sea evidente que la excusa obedeció a una acción de mala fe.

Artículo 713. Cuando alguna de las partes conozca que el juez laboral o el secretario se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y éstos no se abstengan de hacerlo, las partes podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto.

Si se comprueba el impedimento, el juez laboral será sustituido por el secretario del propio juzgado y éste por el propio juez.

Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 712 de esta ley.

Artículo 714. El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley.

CAPITULO V

De la Actuación de los Jueces Laborales

Artículo 715. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

Artículo 716. En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

Artículo 717. Las actuaciones de los jueces laborales deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta ley no disponga otra cosa.

Artículo 718. Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que el juzgado laboral suspenda sus labores.

Artículo 719. Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles.

Artículo 720. Los jueces laborales pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse.

Artículo 721. La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda, deberá continuarse el siguiente día hábil; el juez laboral hará constar en autos la razón de la suspensión.

Artículo 722. Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, el juez laboral hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y seña-

lará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.

Artículo 723. Las audiencias serán públicas. El juez laboral podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Artículo 724. Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando el juez o el secretario omitieren firmar las actas de las diligencias en las que estuvieron presentes, se entenderá que están conformes con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Artículo 725. Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante los jueces laborales, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurrir si declaran falsamente ante autoridad.

Las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.

Artículo 726. El juez laboral, conforme a lo establecido en esta ley, está obligado a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes, de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.

Artículo 727. El juez laboral podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.

Artículo 728. En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el secretario, previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. El juez laboral, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigacio-

nes del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

Artículo 729. En el caso del artículo anterior, el juez laboral señalará, dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. El juez laboral podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 727 de esta ley.

Artículo 730. El juez laboral, de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Artículo 731. Los jueces laborales podrán imponer correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

Artículo 732. Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

I. Amonestación;

II. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo en que se cometa la violación; y

III. Expulsión del local del juzgado; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Artículo 733. Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria puedan constituir la comisión de un delito, el juez laboral levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes.

Artículo 734. El juez laboral podrá emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo en que se cometió la infracción; y hasta quinientas veces el salario mínimo general dependiendo del monto de la condena, cuando se trate de la negativa a cumplir la sentencia del juez;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Artículo 735. Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin sustanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta ley.

CAPITULO VI

De los Términos Procesales

Artículo 736. Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Artículo 737. En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones judiciales, salvo disposición contraria de esta ley.

Artículo 738. Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Artículo 739. Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta ley.

Artículo 740. Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia del juzgado, el juez laboral podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada doscientos kilómetros, de tres a doce días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Artículo 741. Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercer, sin necesidad de acusar rebeldía.

CAPITULO VII

De las Notificaciones

Artículo 742. Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia del juzgado para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta ley.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 715 de esta ley, y faltando ése, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados del juzgado.

Artículo 743. Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 746 en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Artículo 744. Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Artículo 745. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II. El auto de radicación del juicio, que dicten los jueces laborales en los expedientes que les remitan otros jueces laborales;

III. La resolución en que el juez laboral se declare incompetente;

IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;

V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

VI. El auto que cite a absolver posiciones;

VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII. La sentencia;

IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

XI. En los casos a que se refiere el artículo 775 de esta ley;

XII. El acuerdo en el que se admita una prueba superveniente; y

XIII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio del juez laboral.

Artículo 746. La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación;

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla;

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI. En el caso del artículo 715 de esta ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Artículo 747. Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local del juzgado laboral o en el domicilio que hubiese designado, y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentará razón en autos.

Artículo 748. El juez laboral federal y el juez laboral de la entidad federativa podrán acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Artículo 749. Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando el juez laboral no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados del juzgado.

El secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local del juzgado, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; y coleccionará unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Artículo 750. Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y

II. Las demás: al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados del juzgado.

Artículo 751. Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Artículo 752. Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresa y legalmente autorizadas por las partes, acreditadas ante el juez, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Artículo 753. Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

Artículo 754. La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;

II. El número de expediente;

III. El nombre de las partes;

IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y

V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Artículo 755. Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

CAPITULO VIII

De los Exhortos y Despachos

Artículo 756. Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia del juzgado que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al juez laboral, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la república mexicana.

Artículo 757. Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librá el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

Artículo 758. A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y

II. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

Artículo 759. En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la república mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

Artículo 760. El juez laboral deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

Artículo 761. Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 756, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente, sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

Artículo 762. Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

Artículo 763. El juez laboral a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante.

CAPITULO IX

De los Incidentes

Artículo 764. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta ley.

Artículo 765. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas.

Artículo 766. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Artículo 767. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Artículo 768. Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

CAPITULO X

De la Acumulación

Artículo 769. En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante los jueces laborales, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Artículo 770. Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo.

Artículo 771. Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 734.

Artículo 772. La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

I. En el caso de la fracción I, del artículo 769, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; y

II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 769, los conflictos se resolverán por el mismo juez en una sola resolución.

Artículo 773. Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los artículos 764 al 768.

Será competente para conocer de la acumulación el juez que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo dispuesto en el capítulo III de este título.

CAPITULO XI

De la Continuación del Proceso y de la Caducidad

Artículo 774. Los jueces laborales y los secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar sentencia, salvo disposición en contrario.

Artículo 775. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el juez laboral deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del Trabajo, el juez laboral notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Artículo 776. Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, el juez laboral citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Artículo 777. En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, el juez laboral hará la solicitud al procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 775 de esta ley.

Artículo 778. El procurador auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del procurador auxiliar en el juicio en que intervino.

CAPITULO XII

De las Pruebas

SECCION PRIMERA

Reglas Generales

Artículo 779. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, videos, grabaciones y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Artículo 780. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 781. Las pruebas deberán ofrecerse en la audiencia señalada para ese efecto, salvo que se refieran a hechos supervenientes o se trate de objetos o documentos en que resulte evidente que la parte que los ofrece no tuvo conocimiento previo de su existencia o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos o en contra de los ratificantes.

Artículo 782. Al concluir la etapa de conciliación, demanda y excepciones el juez fijará la litis, determinando la distribución de las cargas probatorias.

El juez desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 783. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Artículo 784. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Artículo 785. El juez laboral podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Artículo 786. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por el juez laboral.

Artículo 787. El juez laboral eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 40 fracción I y 56 fracción III de esta ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

XIV. Incorporación y aportación de los trabajadores a los institutos de seguridad social; y

XV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Artículo 788. Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio del juez laboral, concurrir al local del juzgado para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, éste señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, el juez o el secretario deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.

SECCION SEGUNDA

De la Confesional

Artículo 789. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 790. Las partes podrán también solicitar que se cite de manera personal a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

La persona citada comparecerá personalmente o por conducto de apoderado debidamente acreditado y facultado.

Artículo 791. El juez laboral ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Artículo 792. Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Artículo 793. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte sim-

ples notas o apuntes, si el juez laboral, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, el juez laboral las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida el juez laboral; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, el juez laboral, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Artículo 794. Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre el juzgado, éste libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto del juzgado.

El juez laboral exhortado recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite el juez laboral exhortante.

Artículo 795. Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Artículo 796. Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento del juez laboral antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas o en la misma audiencia, y el juez laboral solicitará a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, el juez laboral lo hará presentar por la policía.

Artículo 797. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

SECCION TERCERA

De las Documentales

Artículo 798. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Artículo 799. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Artículo 800. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Artículo 801. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Artículo 802. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Artículo 803. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulte impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 777 de esta ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Artículo 804. Las objeciones o tachas a los ratificantes se formularán de conformidad con lo establecido en el artículo 822 de esta ley, por ser éstos equiparables a los testigos.

Artículo 805. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

Artículo 806. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 39 de esta ley.

Artículo 807. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, el juez laboral deberá solicitarlos directamente.

Artículo 808. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato colectivo sectorial;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos mencionados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Artículo 809. El incumplimiento de lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Artículo 810. Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Artículo 811. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia del juzgado, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Artículo 812. Para que hagan fe en la república, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Artículo 813. Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; el juez laboral, de oficio, nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por el juez laboral, cuando a su juicio se justifique.

Artículo 814. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se

pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Artículo 815. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 881 de esta ley.

Artículo 816. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

SECCION CUARTA

De la Testimonial

Artículo 817. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al juez laboral que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del juzgado, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio del juez laboral, podrá rendir su declaración por medio de

oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Artículo 818. El juez laboral, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

Artículo 819. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 817, y el juez laboral procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante el juez laboral cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, el juez le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, desahogándose en primer término los testigos de la parte en que recaiga la carga de la prueba del hecho controvertido, definida por el juez al concluir la etapa de conciliación, demanda y excepciones.

Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 817 de esta ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. El juez laboral admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. El juez laboral, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y el juez deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.

Artículo 820. Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración en su propio idioma y con ayuda de un intérprete, que será nombrado por el juez laboral, el que protestará su fiel desempeño.

Artículo 821. El juez laboral, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Artículo 822. Las objeciones o tachas a los testigos o ratificantes se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por el juez laboral.

Cuando se objetare de falso a un testigo o ratificante, el juez laboral recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 881 de esta ley.

Artículo 823. Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y el juez laboral dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

Artículo 824. Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

I. Fue el único que se percató de los hechos;

II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

SECCION QUINTA

De la Pericial

Artículo 825. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

Artículo 826. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Artículo 827. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Artículo 828. El juez laboral nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I. Si no hiciera nombramiento de perito;

II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y

III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Artículo 829. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede; el juez laboral señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y el juez laboral o el secretario podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, el juez laboral designará un perito tercero.

Artículo 830. El perito tercero en discordia que designe el juez laboral debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el capítulo IV de este título.

El juez laboral calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

SECCION SEXTA

De la Inspección

Artículo 831. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Artículo 832. Admitida la prueba de inspección por el juez laboral, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el juez laboral la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Artículo 833. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por el juez laboral;

II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

SECCION SEPTIMA

De la Presuncional

Artículo 834. Presunción es la consecuencia que la Ley o el juez laboral deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 835. Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Artículo 836. Los jueces ejercerán su libre arbitrio para deducir de los hechos conocidos, la verdad de otros desconocidos, aplicando las presunciones legales y humanas.

Artículo 837. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo 838. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

Artículo 839. Se considerará una presunción a favor del trabajador el hecho de haber laborado más de diez años para el patrón cumplida y eficientemente. El juez analizará la historia laboral del trabajador que le sea ofrecida como prueba para determinar los alcances de esta presunción.

SECCION OCTAVA

De la Instrumental

Artículo 840. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Artículo 841. El juez laboral estará obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

CAPITULO XIII

De las Resoluciones Laborales

Artículo 842. Las resoluciones de los juzgados laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Sentencias: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Artículo 843. El juez laboral dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta ley.

Artículo 844. Las resoluciones de los jueces laborales deberán ser firmadas por ellos el día en que se dicten.

Artículo 845. La sentencia contendrá:

I. Lugar, fecha y nombre del juez laboral que la dicte;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga el juez laboral;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

Los puntos resolutivos.

Artículo 846. Las sentencias se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Artículo 847. Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Artículo 848. En las sentencias, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Artículo 849. Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en la propia sentencia, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

Artículo 850. Una vez notificada la sentencia, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar al juez laboral la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. El juez dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración no interrumpe el término para la impugnación de la sentencia.

Artículo 851. Las resoluciones de los jueces laborales no admiten ningún recurso, salvo el de aclaración de la sentencia previsto en el artículo que antecede, el de revisión de actos del ejecutor y el de conocimiento. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los jueces laborales.

CAPITULO XIV

De la Revisión de los Actos de Ejecución

Artículo 852. Contra actos de los jueces laborales, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de las sentencias, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.

Artículo 853. De la revisión conocerá:

I. El juez laboral, cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios del mismo juzgado legalmente habilitados;

II. Las salas del Tribunal Superior de Justicia de la entidad federativa, cuando se trate de actos de un juez laboral local;

III. El Tribunal Unitario de Circuito competente, cuando se trate de jueces laborales federales.

Artículo 854. La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

Artículo 855. En la tramitación de la revisión se observarán las normas siguientes:

I. Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas;

II. Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes; y

III. Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución.

Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se sancionará con amonestación o destitución, según lo determine el superior jerárquico una vez escuchado al interesado.

Artículo 856. Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los jueces laborales.

Artículo 857. En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes:

I. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;

II. Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes;

III. Las salas del Tribunal Superior de Circuito cuando se trate de jueces laborales locales, y los Tribunales Unitarios de Circuito cuando se trate de jueces laborales federales citarán a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquel en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución; y

Artículo 858. De resultar procedente la reclamación, se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable las siguientes sanciones:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución.

Artículo 859. Los jueces laborales podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo en que se presentó el recurso.

Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio del juez laboral, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

CAPITULO XV

De las Providencias Cautelares

Artículo 860. Los jueces laborales, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y

II. Embargo precautorio, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Artículo 861. Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso, se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

Artículo 862. El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.

Artículo 863. La persona que quebrante el arraigo decretado será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el juez laboral hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público correspondiente.

Artículo 864. Para decretar un embargo precautorio se observarán las normas siguientes:

I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;

II. El juez, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, deberá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III. El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse; y

IV. El juez dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

Artículo 865. En el caso de la fracción II del artículo anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del juez laboral, exista el riesgo de insolvencia.

Artículo 866. La providencia se llevará a cabo aun cuando no esté presente la persona contra quien se dictó. El propietario de los bienes secuestrados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario lo será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.

Artículo 867. Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado.

CAPITULO XVI

Procedimiento Ordinario Ante los Jueces Laborales

Artículo 868. Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley.

Artículo 869. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del juzgado competente, la cual lo turnará al juez laboral que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores del juzgado.

Artículo 870. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Artículo 871. El juez laboral, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, el juez laboral, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Artículo 872. La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga al juez laboral a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se

desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración; a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados del juzgado; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Artículo 873. La audiencia a que se refiere el artículo 871 constará de dos etapas:

- a) De conciliación; y
- b) De demanda y excepciones;

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando el juez laboral no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Artículo 874. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la audiencia, sin abogados patronos ni asesores. Si la demandada es persona moral y comparece a través de apoderado general con facultades de representante legal, se permitirá que al actor lo asista su abogado;

II. El juez laboral intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por el juez laboral, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una sentencia;

IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y el juez laboral, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley; y

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 875. La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El juez laboral hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, el juez lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, el juez laboral la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y el juez laboral se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, el juez laboral acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, el juez hará un extracto de la controversia y distribuirá la carga de la prueba. En el acuerdo respectivo fijará día y hora

para la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Artículo 876. La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Artículo 877. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. La parte en quien recaiga la carga de la prueba, ofrecerá primeramente las pruebas relacionándolas con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, ofrecerá sus pruebas la otra parte y podrá objetar las de su contraria; y a su vez, la parte en quien recayó la carga de la prueba, podrá objetar las de su contraparte;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, el juez resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Artículo 878. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Artículo 879. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará la sentencia.

Artículo 880. El juez laboral, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, el juez laboral considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las de la parte en quien recaiga la carga de la prueba y después las de la contraparte. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

Artículo 881. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las de la parte en quien recaiga la carga de la prueba e inmediatamente después las de la contraparte o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que el juez laboral requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, el juez laboral se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Artículo 882. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes, bajo su estricta respon-

sabilidad y previa certificación de que ya no quedan pruebas por desahogar, el Secretario, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de sentencia, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.

Artículo 883. Avocado el juez al estudio del proyecto de sentencia formulado por el Secretario, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, si lo aprueba, ordenará al Secretario que de inmediato redacte la sentencia que firmará y será autorizada por el Secretario, quien lo turnará al actuario para que de inmediato se notifique personalmente a las partes o podrá acordar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias acordadas para mejor proveer.

Artículo 884. Desahogadas las diligencias acordadas, si el juez hiciere modificaciones o adiciones al proyecto, o, en su caso, si apruebe en definitiva el proyecto, ordenará al Secretario que de inmediato redacte la sentencia de acuerdo con las modificaciones o adiciones o conforme al proyecto, según corresponda, que firmará y será autorizada por el Secretario, quien lo turnará al actuario para que de inmediato se notifique personalmente a las partes.

Artículo 885. Si el juez laboral estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en la sentencia una multa hasta de catorce veces el salario mínimo

general vigente. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

Artículo 886. Una vez firmada la sentencia por el juez laboral, el expediente se turnará al actuario para que lo notifique personalmente a las partes y en su caso lo ejecute.

CAPITULO XVIII

De los Procedimientos Especiales

Artículo 887. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 7o. fracción III; 30, fracción III; 160; 185; 190; 194; 234, fracción IX; 239, fracción V; 240; 266, fracciones II y III; 486, 504; 391 fracción VII, 536; 543, fracción IV; 546 fracciones I, II y VI; 553, fracciones I, III y V; 558; 603 y 606 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Artículo 888. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la el juez competente, o en los casos de los artículos 503 y 504, ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. La autoridad competente, con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.

Artículo 889. La autoridad competente, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que se trate de los casos de los artículos 503 y 504 o que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 890. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. El juez procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 838 de esta Ley, excepto en los casos de los artículos 503 y 504, en los que se estará a lo dispuesto en la fracción III de éste artículo;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. En los casos de los artículos 503 y 504, procederá de oficio el recuento de los trabajadores, observándose las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley y en los casos del artículo 388 Bis, el recuento se realizará con las modalidades que dicho numeral dispone; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la autoridad competente oírá los alegatos y dictará resolución.

Artículo 891. Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

Si se trata de la aplicación del artículo 603 de esta Ley, el juez, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercebimiento a que se refiere el artículo 899 de esta Ley.

Artículo 892. Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, deberá intervenir el juez, excepto si se trata de la determinación de la mayoría a que se refieren los artículos 503 y 504, en que el Secretario del Registro Público intervendrá en el procedimiento y la resolución deberá ser dictada por el Director de dicho Registro.

Artículo 893. El juez, para los efectos del artículo 603 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante el Juzgado.

Artículo 894. En los casos de los artículos 503 y 504, el Director del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, solicitará al patrón le proporcione, bajo protesta de decir verdad, el último de los listados de los trabajadores a su servicio presentado ante la correspondiente institución de seguridad social. Podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia que estime pertinente o solicitar de oficio o a instancia de parte, información a las instituciones de seguridad social y fiscales, para determinar la autenticidad del padrón para las votaciones o en su caso, del padrón contractual.

Artículo 895. En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables. Si se trata de la determinación de la mayoría a que se refieren los artículos 503 y 504 respecto de empresas domiciliadas en las Entidades Federativas, el Secretario del Registro Público intervendrá en la substanciación del procedimiento pero las resoluciones deberán ser dictadas por su Director.

CAPITULO XIX

Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

Artículo 896. Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Artículo 897. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, los jueces deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Artículo 898. El emplazamiento con aviso de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante los jueces laborales y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión del juez.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 569, fracción VI.

Artículo 899. Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Artículo 900. El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y

V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Artículo 901. El juez, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 902. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición

de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, el juez, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio y podrá hacerles las sugerencias que juzgue convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por el juez, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una sentencia;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las eticioness de las partes y formuladas sus eticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. El juez, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por el juez o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine el juez, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

Artículo 903. Los peritos designados por el juez deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y

III. No haber sido condenados por delito intencional.

Artículo 904. Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 902, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto del juez o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.

Artículo 905. Los peritos nombrados por el juez, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:

I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y

III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

Artículo 906. El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI. Las condiciones generales de los mercados;

VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y

VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Artículo 907. El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

Artículo 908. Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

El juez, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

Artículo 909. El juez tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 905, fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Artículo 910. Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

Artículo 911. Desahogadas las pruebas, El juez concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho.

Artículo 912. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Secretario declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un proyecto de sentencia que deberá contener:

I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;

III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por el juez;

Un extracto de los alegatos; y

Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Artículo 913. El juez, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

CAPITULO XX

Procedimiento de Huelga

Artículo 914. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado al juez laboral. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Juzgado, el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al juez laboral y le avisará telefónicamente o por los medios electrónicos disponibles.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el empleador quede notificado.

Si el objeto legal de la huelga es la celebración del contrato colectivo, se estará a las modalidades que se establecen en el artículo 915. de ésta Ley.

Artículo 915. Si el objeto de la huelga es obtener del patrón la celebración del contrato colectivo, se observarán las siguientes modalidades: el procedimiento se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones adjuntando copia certificada del expediente en que se dictó la resolución que acredite la determinación de los trabajadores respecto del sindicato que hubieren facultado para firmar el contrato colectivo de trabajo, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no accede a su celebración, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.

Se observarán las disposiciones de las fracciones II y III del artículo 914.

Artículo 916. El juez federal laboral o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 914, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 917. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el juez laboral.

Artículo 918. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 914 o en su caso, del artículo 915 o sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o del contrato colectivo sectorial. Si se pretende exigir la firma de contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto por el artículo 915.

Artículo 919. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga deberá suspenderse ejecución de toda sentencia, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en

contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de ejecución de sentencia firme o de créditos preexistentes con personas diversas a las relacionadas en las fracciones que prosiguen o de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago a las instituciones de seguridad social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores o a cualquier otra institución pública encargada de proporcionar vivienda a los trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto y también lo serán sobre los inherentes a la ejecución de sentencia firme dictada con anterioridad a la promoción del emplazamiento o a la constitución de créditos preexistentes a éste y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en el primer párrafo y en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga. Si se acredita que la sentencia o los créditos preexistentes a que se refiere este artículo provienen de simulación de actos jurídicos, los responsables quedan solidariamente obligados a indemnizar a los huelguistas por los daños y perjuicios que se les causen y el juez está obligado a dar vista al Ministerio Público.

Artículo 920. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 921. El juez laboral citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o in-

existencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 922. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el juez laboral resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante el juez federal laboral en lo que sean aplicables;

II. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad y los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, el incidente se tendrá por contestado negándose su procedencia y juez laboral lo resolverá de oficio tomando en cuenta las actuaciones del expediente. De declararlo infundado, se tendrá por ratificado el emplazamiento.

III. El juez podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurre a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 914 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Artículo 923. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. El juez intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

a) Falta de personalidad.

b) Incompetencia.

c) Los casos de los artículos 573, 918 y 931.

d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. El Juzgado tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciable en los términos del artículo 713 de esta Ley, el juez, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. El juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si el juez, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Si el juez se declara incompetente sin antes haber hecho el emplazamiento, será sancionados conforme a las disposiciones de esta Ley.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar al juez que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que el juez designado competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Artículo 924. El estado de huelga no podrá ser afectado por medida administrativa o judicial alguna, que no esté sustentada en las disposiciones contenidas en esta ley.

Artículo 925. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del juez laboral, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 571 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en los artículos 914 o en su caso, 915 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Artículo 926. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia pa-

ra cada uno de lo patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. El juez correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. El juez aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá el juez diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

VI. Si el juez declara la inexistencia del estado legal de huelga por causa diversa a las establecidas por los artículos 914 y 915, será sancionado conforme a las disposiciones de esta Ley.

Artículo 927. Para la prueba de recuento de los trabajadores, el juez o en su caso el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, bajo su más estricta responsabilidad, cuidará que se cumpla con las garantías democráticas de transparencia y equidad que permitan conocer fehacientemente la expresión de la voluntad de los trabajadores, emitida sin coacción alguna. Para ello la autoridad garantizará la observancia de las siguientes reglas:

I. Señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse. Este lugar deberá ser neutral para garantizar la plena libertad de expresión de la voluntad de los trabajadores.

II. Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurran al recuento. Tratándose de titularidad contractual, la opción que obtenga el mayor número de los votos emitidos será considerada triunfadora.

III. Serán considerados los trabajadores de la empresa o establecimiento que hubieran sido despedidos del trabajo durante tres meses previos o después de la presentación del escrito de emplazamiento, de la solicitud de firma del contrato colectivo o de la demanda de titularidad del contrato colectivo, siempre y cuando hayan optado por demandar la reinstalación en su trabajo, excepto si hubieren aceptado la indemnización que les corresponda en términos de esta Ley como consecuencia de la terminación de sus relaciones de trabajo.

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento o de la demanda de titularidad del contrato colectivo.

V. Para efectos de la integración del padrón de votación, el juez o en su caso el Registro Público, requerirá al patrón que exhiba dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante la institución de seguridad social que corresponda, puesto de trabajo y domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio. El listado quedará de inmediato a disposición de las partes por un término de tres días a efecto de que puedan exhibir listado con los datos de los trabajadores que se hubieren omitido.

VI. Las objeciones a las personas contenidas en los listados exhibidos podrán formularse por las partes en la audiencia señalada para ello, en el entendido de que se deberán ofrecer y rendir pruebas documentales por las partes a fin de que el juez o en su caso el Registro Público, determine un padrón confiable de votación. En todo caso deberán evitarse dilaciones innecesarias a fin de que el procedimiento se lleve con la máxima celeridad. Dicha audiencia deberá celebrarse dentro del término de cinco días contados a partir de que haya concluido el término a que se refiere la parte final de la fracción anterior.

VII. Los votantes deberán identificarse antes de emitir el voto con documento oficial, de preferencia con la credencial de elector, y deberán imprimir su huella digital seguida por su firma en el padrón. Sin estos requisitos nadie podrá participar en el recuento. El actuario o en su caso el funcionario del Registro, tomarán nota de cualquier irregu-

laridad u objeción que se presente a lo largo de la diligencia y de presumir la existencia de algún ilícito penal, estará obligado a presentar la denuncia correspondiente.

VIII. El voto será libre, directo y secreto; el juez o en su caso el Registro Público, tomará las medidas necesarias para garantizarlo así. En caso de que se susciten actos de presión en contra de los trabajadores que tiendan a violentar su decisión o cuando se impida a los mismos acudir a la votación, dará aviso al Ministerio público y solicitará el auxilio de la fuerza pública que se requiera para llevar a cabo el recuento en las condiciones señaladas, procurando que no se suspenda la diligencia.

IX. Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de los trabajadores documentados en el padrón y estar debidamente foliadas, selladas y autorizadas por el Secretario del Juzgado, o en su caso por el Secretario del Registro, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento en el caso de demanda de titularidad y un círculo a la altura de cada uno de dichos nombres, a efecto de que pueda ser emitido el voto marcando una cruz en el círculo correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto. En el caso de huelga las cédulas ostentarán un círculo sobre la leyenda "a favor de la huelga" y otro sobre la leyenda "en contra de la huelga". Si se trata de solicitud de celebración de contrato colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 503. Una vez emitido su voto, el votante deberá abandonar el local en que se esté celebrando el recuento.

X. Se instalarán mamparas debidamente protegidas de la vista de los demás, para garantizar la privacidad en la emisión del voto. Las urnas de votación serán transparentes, suficientes y ubicadas de modo tal que se garantice la seguridad del acto de votación. El o los actuarios o en su caso el funcionario del Registro, deberán poner a disposición de las autoridades competentes, a quienes ejerzan actos de presión. Asimismo deberán tomar las medidas necesarias para garantizar la libre expresión de la voluntad de los trabajadores y la equidad en la contienda.

XI. Cada parte podrá acreditar previamente ante el juez o en su caso ante el Registro, un máximo de tres personas para ser representada en la diligencia de recuento. Ninguna otra persona podrá concurrir al acto de votación ni al local en que se realice el recuento.

Artículo 928. Si el juez declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Artículo 929. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 926 de esta Ley.

Artículo 930. Si el juez declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 931. Antes de la suspensión de los trabajos, el juez, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, el juez podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 932. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 572 y 931 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. el juez, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 933. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión del juez, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si el juez declara en la sentencia que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún ca-

so será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 569 fracción VII de esta Ley.

Artículo 934. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato colectivo sectorial, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante el juez laboral.

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante el juez.

III. El juez, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

TITULO DECIMOCUARTO

Procedimientos de Ejecución

CAPITULO I

SECCION PRIMERA

Disposiciones Generales

Artículo 935. Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de las sentencias dictados por los jueces. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante los jueces.

Artículo 936. La ejecución de las sentencias a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los jueces laborales a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Artículo 937. Cuando la sentencia deba ser ejecutado por otro juez laboral, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Artículo 938. El juez exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Artículo 939. Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el juez exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al juez exhortante.

Artículo 940. Los gastos que se originen en la ejecución de las sentencias, serán a cargo de la parte que no cumpla.

Artículo 941. Las sentencias deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas posteriores a los quince días siguientes al en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Artículo 942. La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en la sentencia, entendiéndose por ésta, la cuantificada en la misma.

Artículo 943. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al juicio laboral o a aceptar la sentencia pronunciada por el juez:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 194.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXVII.

Artículo 944. Si la negativa a aceptar la sentencia pronunciada por el juez fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 526 de esta Ley.

Artículo 945. Siempre que en ejecución de una sentencia deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el juez cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia del Juzgado, se girará exhorto al juez más próximo a su domicilio, para que se cumpliera la ejecución del laudo.

SECCION SEGUNDA

Del Procedimiento del Embargo

Artículo 946. Transcurrido el término señalado en el artículo 941, el juez laboral, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

Artículo 947. En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

- I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 743 de esta Ley;
- II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;
- III. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;
- IV. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;
- V. Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y

VI. El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Artículo 948. Quedan únicamente exceptuados de embargo:

I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;

II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 962 de esta Ley;

IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;

VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

VII. Los derechos de uso y de habitación; y

VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Artículo 949. Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

Artículo 950. El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización.

Artículo 951. Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

Artículo 952. Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario tramará embargo

y los pondrá a disposición del juez, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Artículo 953. Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al juez executor del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.

Artículo 954. Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al juez executor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

Artículo 955. El Actuario requerirá al demandando a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y dé fe de las condiciones estipuladas en los mismos.

Artículo 956. Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la Ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.

Artículo 957. Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior.

Artículo 958. Si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Artículo 959. Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del juez Ejecutor;

II. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley;

III. Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo;

IV. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene;

V. Presentar para su autorización al juez Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;

VI. Pagar, previa autorización del juez Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y

VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del juez Ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

Artículo 960. Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes:

I. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a:

a) Vigilar la contabilidad;

b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo.

II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del juez Ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y

III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el juez Ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo.

Artículo 961. El actor puede pedir la ampliación del embargo:

I. Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y

II. Cuando se promueva una tercería.

El juez Ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Artículo 962. Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;

II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas del juez laboral siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Cuando el juez Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por juez laboral que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y

III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución de la sentencia o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

SECCION TERCERA

Remates

Artículo 963. Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este Capítulo.

Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en la sentencia y los gastos de ejecución.

Artículo 964. En los embargos se observarán las normas siguientes:

A. Si los bienes embargados son muebles:

I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el juez Ejecutor;

II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y

III. El remate se anunciará en los tableros del Juzgado y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el juez Ejecutor.

B. Si los bienes embargados son inmuebles:

I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el juez.

II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de diez años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá al Registro, el relativo al período o períodos que aquél no abarque; y

III. El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros del Juzgado y se publicará, por una sola vez, en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.

Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.

Artículo 965. Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento se observará el procedimiento siguiente:

I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el juez a la Nacional Financiera, S. A., o a alguna otra institución oficial;

II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo;

III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III del apartado A del artículo anterior referente a muebles; y

IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior.

Artículo 966. Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de la Nacional Financiera, S. A., el importe del diez por ciento de su puja.

Artículo 967. El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:

I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local del juzgado correspondiente;

II. Será llevado a cabo por el juez, quien lo declarará abierto;

III. El juez concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas;

IV. El juez calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;

V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 970 de esta Ley; y

VI. El juez declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Artículo 968. La diligencia de remate no puede suspenderse. El juez resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.

Artículo 969. Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

Artículo 970. El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en fa-

vor del actor; y el juez señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda.

Artículo 971. Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el juez declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:

I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado;

II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará:

a) El anterior propietario entregará al juez, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.

b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el juez lo hará en su rebeldía; y

III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

CAPITULO II

Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Crédito

SECCION PRIMERA

De las Tercerías

Artículo 972. Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Artículo 973. Las tercerías se tramitarán y resolverán por juez laboral que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:

I. La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;

II. El juez ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oírán y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;

III. En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Décimo Quinto de esta Ley;

IV. Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito; y

V. Si se declara procedente la tercería, el juez ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

Artículo 974. El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia del juez exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería.

SECCION SEGUNDA

De la Preferencia de Créditos

Artículo 975. Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar al juez, para los efectos del artículo 115, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos.

Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

Artículo 976. La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes:

I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante el juez en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando

específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;

II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, el juez laboral la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden a las instituciones de seguridad social, o aportación a otros institutos públicos que proporcionen vivienda a los trabajadores, bastará con que el juez remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior.

Artículo 977. Cuando en los juicios seguidos ante el juez laboral se haya dictado sentencia por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, el juez lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo anterior, remitiéndole copia certificada de la sentencia, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.

CAPITULO III

Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios

Artículo 978. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención del juez laboral, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Artículo 979. En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir ante el juez competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención del mismo y señalando expresamente la

persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

El juez acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Artículo 980. Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el juez laboral, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el juez laboral quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.

Artículo 981. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar al juez, dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:

I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por:

- a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.
- b) Los intereses legales computados por un año.

II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 982. El juez al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, el juez la desechará de plano.

Artículo 983. Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio,

podrán concurrir ante juez laboral solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 35 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta de Reparto de Utilidades aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Artículo 984. Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante el juez competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El juez, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Artículo 985. Los trabajadores podrán solicitar, por conducto del juez laboral correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 144 fracción VII de esta Ley.

Artículo 986. El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente al juez correspondiente.

Artículo 987. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 50, el patrón podrá acudir ante el juez competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario, el aviso a que el citado precepto se refiere. El juez, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

TITULO DECIMOQUINTO

Responsabilidades y Sanciones

Artículo 988. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por las autoridades laborales o por las organizaciones sindicales o por los trabajadores, se

sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el tiempo en que se cometa la violación.

Artículo 989. Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos se le impondrá una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo dispuesto en el artículo que antecede.

Artículo 990. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 988, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 64, 72, 79 y 80;

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero;

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 144, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XIV, XVI y XXV;

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 134. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

V. De 30 a 630 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 617;

VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 145, fracciones II, VI y VII.

Artículo 991. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 155 a 500 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 988.

Artículo 992. Al patrón que viole lo dispuesto por el capítulo sobre la Reproducción y Responsabilidades Familiares, se le impondrá una multa por el equivalente de 150 a 300 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 988.

Artículo 993. Al armador, naviero o fletador, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 988, se le impondrá multa por el equivalente:

I. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 234, fracción II y 213 fracción II; y

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 234, fracción IX.

Artículo 994. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 988.

Artículo 995. Conforme a lo dispuesto en el artículo 988, al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.

Artículo 996. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 988.

Artículo 997. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato colectivo sectorial o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 988 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas.

La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.

Artículo 998. Al patrón individual o al representante del patrón constituido como persona jurídica que se abstenga de hacer las publicaciones a que se refieren los artículos 144, fracciones XII y XIII; 503, fracción II y 507 o que no cumpla las obligaciones que le impone la fracción VII del artículo 508, se le sancionará con arresto administrativo no dispensable de 72 horas y con multa de 3 salarios mínimos multiplicada por el número de trabajadores su servicio, conforme a lo establecido por el artículo 988.

Artículo 999. Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 988.

Artículo 1000. De conformidad con lo que establece el artículo 988, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.

Artículo 1001. Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones, confederaciones de unos y otros y demás organizaciones de trabajadores, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los jueces, los Secretarios, los Actuarios y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general. Asimismo deberán denunciar ante el Ministerio Público la probable comisión del delito de simulación de acto jurídico en perjuicio de terceros específicamente tipificada en el artículo 1004, así como todo acto que pueda ser constitutivo de delito, cometido en los locales de ubicación del respectivo Juzgado en que presten sus servicios o en los lugares en que realicen actuaciones.

La abstención de denunciar hará acreedor al funcionario omiso a las penas que corresponden por el delito de abuso de autoridad.

Artículo 1002. Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o profesional o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 988, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general;

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 988, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general; y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 988, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres Fracciones de este Artículo.

Artículo 1003. Al patrón individual o al representante del patrón constituido como persona jurídica que incurra en cualquiera de las conductas prohibidas en las fracciones IV y V del artículo 145 en el caso previsto en el segundo párrafo del artículo 500, se les sancionará con prisión de dos meses a dos años y multa de 3 salarios mínimos multiplicada por el número de trabajadores su servicio, conforme a lo establecido por el artículo 988.

Artículo 1004. El dirigente del sindicato que incurra en alguno de los actos de simulación jurídica definidos en el artículo 505, será sancionado con prisión de quince días a tres meses.

Artículo 1005. Al juez laboral que incurra en la conducta establecida en alguno de los casos previstos en los artículos 465, 466, 571, 923 fracción V y 926 fracción VI de es-

ta Ley, se le sancionará con la pérdida del cargo, tres a dieciocho meses de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general vigente.

Artículo 1006. Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general vigente, en los casos siguientes:

I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

Artículo 1007. A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general vigente. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

Artículo 1008. Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.

Artículo 1009. Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el gobernador del estado o por el jefe de gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estime conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda. Tratándose de funcionarios de los Juzgados laborales Federales, las sanciones serán impuestas por el Consejo de la Judicatura Federal.

Artículo 1010. La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.

Artículo 1011. Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

TRANSITORIOS

Primerio. Este decreto entrará en vigor treinta días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Se abrogan la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 abril 1970 y sus reformas posteriores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 y sus reformas posteriores, la Ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983, las Leyes, Estatutos y Reglamentos expedidos por los Congresos Locales de los Estados de la Unión, promulgados y publicados con base en lo dispuesto por los artículos 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se abrogan o derogan todas aquellas disposiciones normativas contrarias a su texto.

Tercero. Los trabajadores del gobierno del Distrito Federal, de los poderes de la Unión y, en su caso, de los organismos descentralizados de la administración pública federal continuarán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de conformidad con la ley correspondiente.

Cuarto. Los municipios y los poderes de cada una de las entidades federativas mantendrán los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando a sus trabajadores y que sean superiores a los contenidos en esta ley, los que quedarán consignados en la contratación colectiva.

Asimismo, los trabajadores de los municipios y de los poderes de cada una de las entidades federativas seguirán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios de los institutos de seguridad social, en los términos y condiciones establecidos en las leyes respectivas.

Quinto. Se abrogan las legislaciones estatales que regulan las relaciones laborales entre los municipios, los poderes de las entidades federativas y sus trabajadores.

Las prestaciones económicas otorgadas por esta ley a los trabajadores de los municipios y de los poderes de cada una de las entidades federativas que sean superiores a las que actualmente disfrutaban, entrarán en vigor en el ejercicio presupuestal del siguiente año.

Sexto. Los principios establecidos en esta ley son del interés público y social, por lo tanto, cualquier disposición que los contravenga queda derogada.

Séptimo. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberá, en un término no mayor a seis meses naturales, presentar a la Cámara de Diputados del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos un informe del deterioro salarial sufrido a partir de 1976 y una propuesta que con bases científicas y técnicas establezca los tiempos y formas para remontarlo al efecto de que se discuta y en su caso apruebe como documento básico de la política salarial que se requiere el país.

Octavo. Los trabajadores organizados en sindicatos que a la fecha no tienen celebrado contrato colectivo con su empleador, como consecuencia de las limitaciones que las normas reglamentarias les establecían, tendrán derecho a la vigencia de esta ley a celebrarlo y podrán solicitar se tomen en cuenta las condiciones de trabajo y/o cualquier otro documento hasta la fecha vigente, que existían establecidos en su caso, como documentos básicos para la contratación colectiva, con el objeto de garantizar el reconocimiento de sus derechos adquiridos.

Noveno. Dentro del plazo de sesenta días contados a partir del día siguiente de la entrada en vigor de este Decreto, los patrones que tengan celebrado contrato colectivo de trabajo deberán cumplir con la obligación establecida en la fracción XII del artículo 144 y deberán exhibir ante la autoridad en que esté depositado, y bajo protesta de decir verdad, el padrón contractual a que se refiere la fracción VII del artículo 508 de esta Ley. El sindicato titular podrá, dentro del mismo plazo, publicar el contrato colectivo de trabajo y exhibir dicho padrón.

El incumplimiento de la obligación del patrón de exhibir el padrón contractual, operará de pleno derecho la terminación del contrato colectivo de trabajo, salvo si el sindicato publica el contrato colectivo y presenta el padrón. En el caso de que opere la terminación, se estará a las disposiciones del artículo 521 de esta Ley y el patrón será sancionado conforme a lo dispuesto en su artículo 1003.

La autoridad del depósito del contrato colectivo del trabajo que transcurrido el plazo establecido en el presente artículo, sea omisa en promover la aplicación de las sanciones previstas en el párrafo que antecede al patrón que incumpla la obligación de exhibir el padrón contractual, será sancionada con las penas establecidas en el artículo 1005 de esta Ley.

Décimo. En un plazo no mayor de noventa días contados a partir de la entrada en vigor de este decreto, los sindicatos deberán registrarse en la oficina del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo que corresponda, así como depositar sus estatutos.

Duodécimo. Las disposiciones relativas a los jueces laborales entrarán en vigor una vez que se reformen las leyes orgánicas de los poderes judiciales federal y de las entidades federativas.

Décimo segundo. Los procedimientos laborales en curso al momento de entrar en vigor las reformas contenidas en el presente decreto, continuarán ante la Junta o Tribunal de conocimiento hasta su total terminación, de acuerdo con lo establecido en las leyes que se abrogan.

Décimo tercero. En un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la entrada en vigor de este decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instalará el comité consultivo señalado en el artículo 622 de esta ley.

Diputados: *Arturo Herviz Reyes* (PRD), *Magdalena Núñez Monreal* (PRD), *José Antonio Magallanes Rodríguez* (PRD), *Hortensia Aragón Castillo* (PRD), *Rosalinda López Hernández* (PRD), *Ramón León Morales* (PRD), *María Magdalena García González* (PRD), *Bonifacio Castillo Cruz* (PRD), *Elías Martínez Rufino* (PRD), *J. Jesús Garibay García* (PRD), *Alfonso O. Elías Cardona* (PRD), *Mirolava García Suárez* (PRD), *Francisco Patiño Cardona* (PRD), *Jaime Cervantes Rivera* (PT), *Enrique Herrera y Bruquetas* (PRD), *Lázaro Méndez López* (PRD), *Rosario Tapia Medina* (PRD), *Donald Ortiz Colín* (PRD), *Luis Herrera Jiménez* (PRD), *María de los Angeles Sánchez*

Lira (PRD), *Miguel Barbosa Huerta* (PRD), *Alfredo Hernández Raigosa* (PRD), *Rogaciano Morales Reyes* (PRD), *Manuel Duarte Ramírez* (PRD), *Rafael Servín Maldonado* (PRD), *Martha Angélica Bernardino Rojas* (PRD), *Rubén Aguirre Ponce* (PRD), *Félix Salgado Macedonio* (PRD), *Maribel Ventura* (PRD), *Raquel Cortés López* (PRD), *Rafael Hernández Estrada* (PRD), *Humberto Mayans Canabal* (PRD), *Sergio Acosta Salazar* (PRD), *David Augusto Sotelo Rosas* (PRD), *Martí Batres Guadarrama* (PRD), *Rufino Rodríguez Cabrera* (PRD), *Cuauhtémoc Montero Esquivel* (PRD), *Mario Cruz Andrade* (PRD), *Eric Eber Villanueva Mukul* (PRD), *Pedro Miguel Rosaldo Salazar* (PRD), *Tomás Torres Mercado* (PRD), *Emilio Ulloa Pérez* (PRD), *Gregorio Urías Germán* (PRD), *Francisco Javier López González* (PRI), *José Manuel del Río Virgen* (CDPPN), *Jaime Martínez Veloz* (PRD), *Rubén García Farías* (PRI), *Simón Iván Villar Martínez* (PRI), *José Delfino Garcés Martínez* (PRD), *Alejandro Gómez Olvera* (PRD), *Esteban Daniel Martínez González* (PAN), *Uuc-kib Espadas Ancona* (PRD), *José Narro Céspedes* (PT), *Víctor Antonio García Dávila* (PT), *Adela del Campo Graniel Campos* (PRD), *Francisco Esparza Hernández* (PAN), *Abelardo Escobar Prieto* (PAN), *Francisco Ramírez Cabrera* (PAN), *Alberto Anaya Gutiérrez* (PT), *Rosa Delia Cota Montaña* (PT), *Rosalía Peredo Aguilar* (PT), *Juan Carlos Regis Adame* (PT), *Jaime Cervantes Rivera* (PT), *Francisco López González* (PRI), *Juan Leyva Mendivil* (PRI) (rúbricas).»

La Presidenta diputada María Elena Álvarez Bernal:

Insértese el texto íntegro de la iniciativa en el *Diario de los Debates*, publíquese en la *Gaceta Parlamentaria* y tórnese a las comisiones de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social.