LXII
LEGISLATURA

SECRETARÍA TÉCNICA
PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA
H. CÁMARA DE DIPUTADOS
11 SEP 2012
RECIBIDO
SALÓN DE SESIONES
Nombre LATZONEZ ROGAR Hora 16:55

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Planteamiento del problema

México se encuentra en el umbral de un nuevo régimen político que no acaba de perfilarse. De una forma autoritaria de gobierno con amplias facultades discrecionales del Poder Ejecutivo, tiene que generar las condiciones sociales, políticas y jurídicas para transitar a un régimen democrático, con equilibrio de poderes, en donde impere el Estado de derecho.

El proceso inacabado de transición de nuestro país a la democracia 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 cambio 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 al parecer hoy renovados, 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 y que ha prevalecido, 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 capitaltrabajo. Reconoce que las condiciones en que se da esta relación han cambiado sensiblemente en los últimos 42 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 transitoriamente 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.

Túrnese a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para dictamen. En tanto se integran las Comisiones, conríbase en la Dirección General de Proceso Legislativo. Sgpfiembre 11 de 2012.

La burocracia sindical, creada al amparo de esa relación corporativa, se puede refuncionalizar con 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 y promotores 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 obreropatronales 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 las pasados tres décadas, 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, han sido 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.

Argumentación

La presente iniciativa es producto de un ejercicio colectivo de análisis y discusión de los proponentes, así como de sindicatos integrantes de la Unión

Nacional de Trabajadores, y de otros sectores laborales y sociales inmersos en la defensa de los derechos de las y los trabajadores.

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 retomado 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 corporativoestatal que todavía prevalece, 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 trabajadores 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, cuya extinción se ha postergado por

demasiado tiempo, 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 presente iniciativa, 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 que hoy se vuelve a presentar actualizada y enriquecida, 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 durante los últimos 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 añejo 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 la izquierda, 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 para mejorar la profesionalización de los trabajadores y su empleabilidad, a lo que debe ligarse nuestra propuesta adicional de instauración del seguro de desempleo, operado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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 federales y locales dependientes de los respectivos poderes judiciales, los federales 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 de1963.

Fundamento legal

Los artículos 71, fracción II, y 73, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 6, numeral 1, fracción I, y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

Denominación del proyecto de ley o decreto

Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Ordenamientos a modificar

La reforma que se propone conserva la estructura de la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo que respecta a sus títulos, capítulos y artículos, 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.

En el artículo 2º se incorporan los principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente y se instrumenta su observancia efectiva con la federalización y reforzamiento de las funciones de la Inspección del Trabajo y también con la extensión de las atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, instituciones que deberán proveer a la observancia de la ley tanto en los derechos individuales como en los colectivos en materia de libertad sindical y contratación colectiva.

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, en un nuevo escenario en que todas las autoridades garanticen la plena vigencia de los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y desde luego, con plenos respeto a los contenidos constitucionalmente obligatorios de los convenios internacionales de trabajo ratificados por México, para atender al elevado principio de convencionalidad, como lo disponen estas reformas constitucionales.

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, sicológica, 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 integrarse 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.

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 7º 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 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 41 se asienta que se entiende que hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se trasmiten, 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; 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 la gran cantidad de puestos de trabajo formal que se han perdido como consecuencia de la crisis económica que afecta a nuestro país, sin contar que se dejaron de crear 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 alentada con más productividad y con mayores responsabilidades indemnizatorias por su inobservancia, o mejor aún con la instauración del seguro de desempleo vinculado a la capacitación para la profesionalización y mayor empleabilidad de los trabajadores, como se sustenta en otras propuestas de reforma, visión que se opone a las nuevas prácticas de contratación que generen inestabilidad y precarización laboral. 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 35Bis 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 capitaltrabajo, 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 vacacionales, 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.

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 treinta y cinco 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 sufrido, 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 tres 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 la iniciativa de reforma a la Constitución 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 prevalece, 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 84 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 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 derechos reproductivos y 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 treinta 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 más de tercio 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 son múltiples 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 de 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, 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, 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. 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 numero 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 279 al 281 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 50 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 empleado 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 incluya 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 Federal 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 7° 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 Federal 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.

Todas estas propuestas acordes con la visión universal garantista sobre estos trabajos especiales, plasmada por la Organización Internacional del Trabajo en

el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y en la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

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 mantienen 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 ferrocarrilero

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 ferrocarrilero, 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 disfrutan 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 abroga, 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.

Trabajadores de los medios de comunicación

A lo largo de todo el territorio nacional, a las y los trabajadores de los medios de comunicación se les han negado el derecho a un trabajo digno, con el consecuente deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo. La precariedad en que desarrollan sus trabajos las y los coloca en una situación de exclusión en el pleno ejercicio de sus derechos humanos laborales.

Durante muchos años han intentado a través de la organización de sindicatos, solo en pocos casos lo han logrado, obtener el reconocimiento formal de sus derechos y acceder a las prestaciones sociales establecidas en la Constitución Política Mexicana.

En el ejercicio de su trabajo, han enfrentado situaciones de alto riesgo que ponen en riesgo su vida y que desafortunadamente otros la han perdido, quedando sus beneficiarios en la total desprotección, bajo estos hechos las empresas no asumen la responsabilidad de cubrir las prestaciones, poniendo al descubierto las prácticas de simulación laboral que tanto dañan a la economía y a las instituciones de seguridad social y sobre todo a la desprotección de los más de 23 mil trabajadoras y trabajadores de los medios de comunicación.

Otro aspecto derivado del resultado de su trabajo, es la imposición de las empresas para modificar el contenido de sus reportajes que atentan contra su ética y dignidad, los pone en la disyuntiva de aceptar estas condiciones para mantener su trabajo o el despido injustificado.

El debate sobre la reforma laboral, da pauta para que los derechos de las y los trabajadores de los medios de comunicación sean incorporados para el pleno ejercicio de sus derechos laborales y sobre todo para que ejerzan la libertad informativa en forma sistemática y segura. Así se construye la democracia laboral e informativa.

La construcción de la democracia en nuestro país, cruza por el pleno ejercicio de la libertad de expresión vinculada estrechamente con el derecho al trabajo. El reconocimiento constitucional a los derechos humanos y el trabajo como componente de este marco normativo, abona a que se amplíen los derechos laborales de sectores de trabajadoras y trabajadores a los que se les ha negado de manera sistemática el derecho al trabajo digno que implica libertad de asociación y contratación colectiva, democracia sindical, no discriminación e igualdad de oportunidades, seguridad social, salario digno y empleo estable.

Para las y los trabajadores de los medios de comunicación en todas sus categorías laborales e independientemente del lugar donde desarrollen sus actividades deben gozar de un contrato formal, prestaciones sociales y salarios establecidos como mínimos profesionales, que les permita acceder a un vida digna y tener acuerdos bilaterales para las condiciones de trabajo les garanticen protección a su vida y puedan ejercer con libertad y dignidad su trabajo profesional.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos por ejemplo, solo incluye en su catálogo de sueldos al reportero o reportera en prensa diaria impresa y al reportero gráfico o fotógrafo. Esto habla del rezago en el reconocimiento de otros puestos de trabajo que se han creado por la diversidad que existe en los medios de comunicación, pues existen trabajadores de la comunicación en diarios, semanarios, revistas quincenales y mensuales estaciones de radio, televisión, medios digitales, agencias informativas entre otros. Y todos quienes hacen posible esta tarea, son trabajadores de los medios de comunicación.

El salario mínimo profesional de la zona "A" para 2013 es de $186.63, cantidad irrisoria para las necesidades diarias de un trabajador de los medios, sobre todo para el reportero que a diario usa transporte y cubre de tres a cinco notas informativas en distancias considerables.

Para los periodistas no hay horario de alimento, las jornadas y horarios de trabajo estipulados por ley, en la mayorías de las ocasiones es sustituida por las órdenes o necesidades de trabajo. Las enfermedades derivadas del trabajo y la atención médica son un buen sueño a realizar, ya que al no tener seguridad social, tienen que cubrir con su raquítico salario las constantes enfermedades tanto de las y los trabajadores como de sus familiares.

Gran parte de los trabajadores de los medios de comunicación carecen de vivienda propia, pues su salario no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

La seguridad laboral para los trabajadores de los medios de comulación es cosa de ficción, pues salvo excepciones, en sus centros de trabajo no cuentan con una organización gremial a la que tienen derecho y que les serviría para su defensa.

México ha sido calificado en meses recientes por UNESCO y organismos internacionales, como la nación más peligrosa para el ejercicio periodístico en el mundo.

Los periodistas además de ganar poco, en fechas recientes se han convertido en víctimas del crimen organizado que los ha tomado como blanco de sus intereses oscuros y nefastos, inhibiendo con ello la libre actividad del comunicador.

En menos de doce años han sido asesinados por lo menos de 90 comunicadores y están desaparecidos por lo menos 20 más, según cifras de organizaciones no gubernamentales y publicaciones periodísticas que no son plenamente coincidentes pero que arrojan las estadísticas mencionadas. La sociedad mexicana y sus representantes en el Congreso, deben estar consciente de que: "Un periodista asesinado en el ejercicio de sus tareas, lastima seriamente la convivencia social y con ello se asfixia el ejerció democrático de la libertad de expresión."

Hoy el panorama no es halagüeño para este gremio, peor aún, los centros de trabajo están en riesgo y por ende ellos mismos, pues de acuerdo con la Comisión de Derechos Humanos, en poco más de una década se han suscitado 25 atentados en las instalaciones de medios de comunicación. Esto pone en riesgo constante al periodista y a todos los trabajadores de los medios.

Así, trabajar en un medio de comunicación en México ya es una actividad de alto riesgo.

De acuerdo a la CNDH del 2005 a la fecha se han registrado 462 expedientes por agresiones a periodistas y medios de comunicación.

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 trasparentar las elecciones sindicales. Se dispone 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 prerrequisito 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 Publico 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, aun cuando las empresas de reciente nacimiento no los han contratado.

Poderoso instrumento democratizador, el voto libre, directo, universal y secreto con padrón fidedigno, ya se reconoció como obligatorio en nuestro mundo del trabajo por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para dirimir los juicios de disputa de titularidad de los contratos colectivos, para que los trabajadores a quienes aplique el pacto laboral en juicio elijan de esa manera al sindicato que deba representarles como titular del contrato colectivo que se les aplica (Jurisprudencia por contradicción de tesis 74/2008SS) Ahora toca el turno, porque el asunto no puede postergarse más ya que se trata de un tema de democracia pendiente en nuestro País, que se extienda como obligatorio en todas las elecciones de las directivas sindicales como clave para la modernización democrática de las organizaciones de los trabajadores.

Por tanto debe incluirse desde la ley como regla estatutaria obligatoria porque es imperativo propio de toda sociedad civilizada consignado como fundamental en nuestro sistema electoral constitucional y en los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, hoy también de rango constitucional (principios de convencionalidad y *prohomine)*, esto es en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 21, numeral 3; en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) en su artículo 23, numeral 1, incisos a) y b) y en el Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 5, numerales 2 y 6, entre otros y por supuesto en acatamiento a los criterios sustentados por el Comité del Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido de que la autoridad debe establecer por la vía legislativa el voto directo, secreto y universal en las elecciones sindicales.

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 informar 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, en esta iniciativa 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 358.

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 contratosley 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 contratoley, por haber renunciado al mismo, implican una transgresión de lo dispuesto en el artículo 5º 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

9º 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 5º de la ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9º 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.

Estos criterios de la SCJN se contienen nítidamente en las ejecutorias de rubros "CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOSLEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL." y "CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOSLEY, NO DEBE REALIZARSE ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUEDAN DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE SU PROHIBICIÓN."

Se adiciona la ley concediendo garantía de audiencia a los trabajadores para evitar el cierre de empresas mediante juicios de quiebra simulados que se acostumbran 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 requisa 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 requisa 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 psicosomáticos 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 incorporado 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, raquítico 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 disfrutan 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 Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 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 último, que por resultar más favorable al trabajador, cobra aplicación en su beneficio. De esta manera proponemos modificar la disposición en vigor para disponer que sean 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 obreropatronales cuya existencia ha operado en la práctica la sujeción de las juntas a los gobiernos que aplican la ley con criterios feudales, orientados más al control corporativo que a la aplicación del estado de derecho.

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.

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 será 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 regirán. 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.

Se destaca que lo referente a la justicia administrativa, en cuanto a registro de sindicatos y de contratos colectivos y en los juicios de titularidad contractual, será impartida nacionalmente por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Por lo que hace a la Inspección Federal del Trabajo, en congruencia con la reforma a la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, se reglamentan las importantes funciones de esta autoridad administrativa federalizada, eliminándose las inspecciones del trabajo del ámbito de las entidades federativas.

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 primera 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 represente 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 dar eficacia al sistema de sanciones económicas aumentándolas en aproximadamente dieciséis veces (hoy es más barato pagar las multas que cumplir la ley) y para 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.

A efecto de revestirlas de eficacia, estas reformas se acompañan con la propuesta de federalización y perfeccionamiento de la Inspección del Trabajo.

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 laborales 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 laboralistas e investigadores comprometidos, diputados, senadores y partidos políticos que en diversos foros, conferencias, seminarios y publicaciones han contribuido a enriquecer esta propuesta unitaria.

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

Texto normativo propuesto

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

Artículo 1º. 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 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como a garantizar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

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

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

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

Artículo 3º. 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 **hacerse** 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, condición de embarazo, que tengan por efecto o por resultado menoscabar, 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 directa o indirecta hacia las mujeres expresada como violencia física, sicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.

La Discriminación directa es la situación que trata de manera diferente a la trabajadora en razón de los motivos señalados en la fracción anterior y el resultado es perjudicial en relación a un trabajador que se encuentra en una situación que sea comparable.

La Discriminación indirecta es cualquier disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que colocan a la trabajadora en situación de desventaja particular en razón de los motivos señalados en la fracción primera o que tenga como resultado consecuencias desiguales y/o perjudiciales para esta, con respecto a las condiciones imperantes para un trabajador.

La ausencia de intención discriminatoria no justificará la existencia de tales prácticas, disposiciones o criterios. Tendrán responsabilidad respecto a los actos o situaciones de discriminación, tanto las personas que los realicen como las instituciones y empresas que no los prevengan, impidan o se abstengan de subsanar sus efectos o resultados.

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.

De manera enunciativa y no restrictiva, se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas especiales como instrumentos, políticas y prácticas de índole ejecutiva, administrativa y reglamentaria 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 y sexo.

Artículo 3º Bis. Las disposiciones de esta ley se aplicarán indistintamente a trabajadores y trabajadoras, salvo en los casos que esta misma considera.

Artículo 3º Ter. 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 4º. ...

I. ...

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) ...

II. ...

Artículo 5º. ...

I. a II. ...

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

IV. a V. ...

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. a XI. ...

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

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

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 7º. ...

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.

...

Artículo 9º. ...

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 13. 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 14. ...

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 15. 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. y II. ...

Artículo 16. 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 establecimiento, 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 21. ...

La simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsable al patrón del pago del cincuenta por ciento 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 22. 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 **cuando** a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. 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.

...

Artículo 24. 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 29. ...

I. a II. ...

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 juez laboral**, el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. a VI. ...

Artículo 34. ...

I. ...

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados;

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437**; y**

IV. Todo convenio colectivo deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.

Artículo 35 Bis. 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 41. Se entiende que hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se trasmitan, 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; concluido 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.**

Artículo 42. ...

I. a V. ...

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. ...

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

Artículo 47. ...

I. a VII. ...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o **de hostigamiento sexual o moral en contra cualquier persona por razones de sexo y género,** en el establecimiento o lugar de trabajo.

Se entiende por hostigamiento sexual las insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, verbales y/o físicas, no

provocadas ni aceptadas, que ofendan o agredan la dignidad de la persona trabajadora que lo sufre.

Se entiende por hostigamiento moral el maltrato psicológico contra una persona trabajadora, que se aplica de manera reiterada, mediante acciones, palabras, gestos, miradas, lenguaje corporal, actitudes y comportamientos que atenten contra su dignidad e integridad psicológica o que pongan en riesgo su futuro laboral.

VIII Bis. Cometer el trabajador actos de violencia laboral en contra cualquier persona, en el establecimiento o lugar de trabajo.

Se entiende por violencia laboral el acto de amenaza, intimidación, coacción, insulto, uso de fuerza física, de crueldad, agresión, acoso, hostigamiento, privación de libertad o cualquier otra acción o actitud violenta ya sea sexual, física, verbal o moral, contra la persona trabajadora que cause un daño en la dignidad, salud o integridad física y/o mental del o la trabajadora o que afecte su desempeño, trayectoria o futuro laboral.

IX. a XV. ...

...

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 48. 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 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, **únicamente** en los casos siguientes:

I. ...

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. a V. ...

Artículo 51. ...

I. ...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia **laboral**, amenazas, injurias, malos tratamientos, **abuso u hostigamiento sexual o moral,** u otros análogos, en contra de la persona trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. a VII. ...

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. ...

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser **proporcionales** a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse **distinciones , exclusiones o preferencias** por motivo de **origen étnico,** nacionalidad, sexo, **género,** edad, **preferencia sexual, discapacidad, condición social, religión, preferencias, opiniones, estado civil, condiciones de salud, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares,** salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Toda distinción, exclusión o preferencia establecida en las condiciones de trabajo para las trabajadoras, serán consideradas discriminatorias por motivos de sexo y género.

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 57. 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.

...

Artículo 59. ...

Se deroga.

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., 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 63. 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 68. 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.

Artículo 69. 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 71. 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. 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.**

...

Artículo 76. 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.**

Artículo 77. 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 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua **diez** días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79. ...

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

Artículo 81. ...

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 Federal del Trabajo.

Para la asignación de los períodos vacacionales, se establecerán criterios de priorización para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares, coincidan con las de sus hijos e hijas, si así lo eligen las o los trabajadores.

Artículo 84. 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 85. ...

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 86. ...

Corresponderá salario igual a Trabajos de igual valor en los trabajos desempeñados por mujeres que sean de naturaleza semejante al realizado por hombres, con similares características en cuanto a funciones, tareas, conocimientos, habilidades y destrezas aunque la labor o su denominación sean diferentes.

Para la tipificación de los trabajos de igual valor, se adoptarán sistemas de evaluación del trabajo con base en criterios objetivos en cuanto al sexo y género que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominan las mujeres con los trabajos que actualmente predominen los hombres.

Cualquier diferencia salarial entre trabajos de igual valor, aplicada sin sustento objetivo demostrable se considerará discriminación indirecta.

En todos los casos en que sea necesario aplicar ponderaciones para evaluaciones o clasificaciones laborales y/o profesionales a las trabajadoras o a las candidatas al empleo, ya sea para el otorgamiento de un puesto, incremento u homologación salarial, premio, ascenso, capacitación o cualquier otra circunstancias o condición de trabajo, deberán aplicarse criterios objetivos y predeterminados, absteniéndose de evaluar de forma adversa por razones de sexo y género.

Artículo 87. 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.

...

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 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo **la persona trabajadora** por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

...

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.

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

...

Artículo 91. El salario mínimo podrá ser general o profesional y se aplicará en todo el territorio nacional.

Artículo 92. El salario mínimo general regirá para todos los trabajadores **del país,** independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales **en que laboren**.

Artículo 93. El salario mínimo profesional regirá para **una determinada rama de la actividad económica** o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93 Bis 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, recomendaciones relativas a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de su competencia, 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. El Instituto valorará esas recomendaciones y, con las respectivas observaciones, a su vez las turnará a la Cámara de Diputados,

Artículo 94. Se deroga.

Artículo 95. Se deroga.

Artículo 101. 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 102. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente **proporcionales** al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 108. 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 110. ...

I. a V. ...

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....

Artículo 114. 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.

CAPITULO VII BIS
Productividad y Reparto de Beneficios

Artículo 116 Bis. 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 116 Ter. 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 116 Quáter. 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 Federal del Trabajo.

Artículo 116 Quinquies. De acuerdo a lo establecido en el artículo 153L, 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 116 Sexies. De acuerdo a lo establecido en el artículo 153K, 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 116 Septies. 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 116 Octies. 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 incentivos a las empresas y trabajadores que se involucren en estos programas

Artículo 116 Novies. 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;

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 116 Decies. 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.

Artículo 117. 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 118. 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 119. 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 lo términos previstos en el artículo anterior.**

Artículo 120. 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 121. ...

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 **y previa solicitud obtendrán de ésta, copia certificada de la declaración anual.**

...

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. Se deroga.

IV. 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 126. ...

I. a V. ...

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

Artículo 127. ...

I. y II. ...

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, **el de los trabajadores domésticos** 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 **accidente de trabajo o de una enfermedad general,** durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. ...

VI. Los trabajadores **del hogar** 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 **treinta** días durante el año, por lo menos.

Artículo 131. Se deroga.

Artículo 131 Bis. Los ingresos de los trabajadores por concepto de reparto de utilidades estarán libres de todo gravamen.

Artículo 131 Ter. 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 respectiva.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, **entre las que se comprenden la igualdad sustantiva y no discriminación contra las trabajadoras en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia.**

II. ...

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que 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 las **personas trabajadoras** la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, **así como garantizar la debida protección de las trabajadoras contra la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el hostigamiento moral.**

VII. a IX. ...

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 **su ausencia** perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador **o compensarse** con un tiempo igual de trabajo efectivo **si así lo acuerdan las partes**. 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 substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. ...

XI Bis. 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;

XI Ter. 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;

XII. ...

XIII. 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;

XIV. 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;

XV. ...

XV Bis. Crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de establecer programas y adoptar medidas adecuadas, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; así como proceder a la aplicación de sanciones, de forma firme e inmediata, a quienes infrinjan el derecho a una vida laboral libre de violencia de género.

XV Ter. Crear y garantizar ambientes de trabajo libres de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral contra las personas trabajadoras, mediante la aplicación de toda clase de programas y adopción de medidas que resulten necesarias,

XV Quáter. Atender, dar seguimiento y solución a las quejas presentadas sobre cualquier tipo de violencia contra las personas trabajadoras, aplicando a los casos un procedimiento confiable, confidencial y de respeto a la vida privada de las personas trabajadoras que presenten su queja, garantizando que no haya represalias contra quien haga uso de este recurso.

XVI. a XXI. ...

XXII. Hacer las deducciones que **solicite 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 110, fracción VI **y en el estatuto sindical;**

XXIII. a XXVI. .

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan **las leyes y sus** reglamentos;

XXVIII. ...

XXIX. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, ocho semanas de permiso con goce de salario íntegro desde que se le otorgue la custodia sobre el menor. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de seis semanas.

XXX. 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 133. Queda prohibido a los patrones **y a sus representantes:**

I. Negar a las personas trabajadoras la contratación o el goce y disfrute de su derecho al trabajo en virtud de su sexo, género, preferencia u orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, o cualquier otro criterio que no se derive de las exigencias propias del trabajo a desempeñar.

II. a III. ...

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, **o a votar** por determinada candidatura, **e 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. a VIII. ...

IX. Emplear el sistema de poner en **"las 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;

XI. ...

XII. Realizar cualquier acto de violencia laboral, hostigamiento sexual u hostigamiento moral contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Permitir o tolerar a sus representantes o trabajadores así como a familiares de estos, cualquier forma de violencia hacia las personas trabajadoras como condición para ocupar un puesto, para ascender o para recibir cualquier prestación;

XIII. Llevar a cabo cualquier acción, práctica, comportamiento o situación que implique violencia contra las trabajadoras, ya sea bajo la forma de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral;

XIV. Exigir o practicar a las mujeres certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar un empleo o para permanecer en él;

XV. 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 hijas e hijos menores, dependientes con discapacidad o personas adultas mayores;

XVI. Establecer cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, género u orientación sexual, edad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, 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;

XVII. Aplicar a las personas previamente a la contratación, exámenes de capacidad y conocimientos, y exámenes físicos y médicos, generales o especializados, que no estén intrínsecamente relacionados con la naturaleza y/o exigencias del trabajo; y

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

La violación de cualquiera de las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V, 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.

Artículo 134. ...

I. a II. ...

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. a XI. ...

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 patrones;

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran 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; **y**

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

Artículo 135. ...

I. a IX.

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.

Artículo 136. 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 139. 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 139 **y garantizará su disfrute a los trabajadores que perciban salario mínimo.**

Artículo 143. Se deroga.

Artículo 144. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a **veinticinco** veces el salario mínimo general vigente.

Artículo 146. Se deroga.

Artículo 148. Se deroga.

Artículo 152. 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 153. 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.

Artículo 153 A. Toda persona que trabaja 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 la igualdad sustantiva 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 de capacitación y adiestramiento les posibilitarán el acceso a una cuota equitativa de participación para lograr las mismas oportunidades de empleo a determinados puestos de trabajo,

con objeto de revertir la segregación laboral de género; de promover la diversificación laboral de las trabajadoras y el acceso de éstas a empleos de mayor calificación y remuneración, estimulando la capacitación en oficios u ocupaciones no tradicionales a su sexo y de priorizar en su otorgamiento a las jefas de familia, trabajadoras con alguna discapacidad y las adultas mayores.

Artículo 153 I. 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.

En atención a las normas de esta ley, se garantizará la participación proporcional a su número, de las trabajadoras para la integración de la Comisión a que se refiere el párrafo que antecede.

Artículo 153 J. 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 153 K. 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.

...

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

II. ...

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

III Bis. 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 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.

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

V. y VI. ...

Artículo 153 L. 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 153 M. 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 153 O. 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 153 P. ...

I. a II. ...

III Se deroga.

...

...

Artículo 153 Q. ...

I. a V. ...

VI Se deroga.

...

Artículo 153 R. Se deroga.

Artículo 153 T. 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, autentificadas 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 formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153 V. ...

...

...

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 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercer ante el **juez laboral** las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

Artículo 154. 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.**

...

...

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 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 158. ...

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 159. ...

...

...

...

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 161. 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 47, 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.

...

Artículo 162. ...

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

II. Se deroga.

III. a V. ...

Artículo 163. ...

I. ...

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. ...

TITULO QUINTO

Sobre los Derechos Reproductivos y la Protección de la Maternidad; las Licencias de paternidad y de Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores.

Disposiciones Generales

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. **La igualdad sustantiva de mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en que se genere por pertenecer a cualquier sexo, en el ámbito del trabajo.**

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este **título** tienen como propósito **garantizar las condiciones laborales que aseguren** la protección **de** la maternidad, **el ejercicio pleno de los derechos reproductivos las trabajadoras, las licencias de paternidad y los derechos de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.**

Artículo 165 Bis. Son trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares las personas con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén; las personas de diferente o del mismo sexo, mayores de edad y con capacidad jurídica plena que establecen un hogar común, con voluntad de permanencia y de ayuda mutua y sus dependientes económicos.

Capítulo I. De los Derechos Reproductivos de las Trabajadoras y la Protección de la Maternidad

Artículo 166. (derogado)

Artículo 167. Los patrones y las autoridades laborales garantizarán la libertad de las trabajadoras a ejercer sus derechos reproductivos en el momento de su elección, sin menoscabo de sus derechos adquiridos y los establecidos en la presente ley.

I. Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos reproductivos, conservará su empleo, salario y puesto de trabajo.

II. Será considerada discriminación la rescisión de la relación laboral de una trabajadora embarazada, a partir del momento de la notificación del embarazo al patrón y hasta que concluya el período de lactancia.

Artículo 168 (derogado)

Artículo 169 (derogado)

Artículo 170. Para las trabajadoras en períodos de gestación y lactancia se observarán las siguientes condiciones y derechos laborales:

I. Cuando se ponga en peligro la salud de la trabajadora ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, la o el patrón se abstendrá de utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas.

II. 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.

Tanto en los reglamentos de esta Ley, como en los reglamentos interiores de trabajo que se expidan se determinará los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 170 Bis. Durante el período del embarazo, la trabajadora no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

I. Es obligación de los patrones proceder a la reubicación de la trabajadora a solicitud de la misma bajo supervisión médica, si el lugar donde desempeña su labor es incompatible o perjudicial física o sicológicamente con su estado de gestación o, en su caso, el de lactancia.

En el supuesto de la reubicación que establece el párrafo anterior, la trabajadora c

II. Las trabajadoras gozarán de una licencia por maternidad de dieciséis semanas de las que podrán disponer como lo decidan dentro del periodo pre y post parto, sin interrupciones en su disfrute y con anuencia del médico ginecoobstetra, priorizando la salud de la trabajadora y del producto.

Para efectos de la licencia por maternidad, el periodo pre y postparto se cons caso de parto prematuro o múltiple dicha licencia se incrementará dos semanas.

III. Cuando la trabajadora adopte a un menor de 9 meses, se le otorgará una licenci

IV. La licencia por maternidad se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que la trabajadora se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.

V. Al termino de la licencia por maternidad, la madre trabajadora, tendrá derecho a

La mitad del tiempo del periodo de lactancia se podrá acumular a la licencia por maternidad para ampliarla o bien podrá disfrutarse de acuerdo a los requerimientos de la trabajadora, siempre y cuando la ampliación o su disfrute tengan lugar después del parto.

VI. Cualquier modificación a las condiciones de trabajo de la trabajadora que se determine de forma unilateral e injustificada dentro de los periodos de embarazo, parto, lactancia, licencias o atención y recuperación ante complicaciones, se considerará discriminatoria.

VII. La trabajadora, al término del período de la licencia por maternidad, podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención del hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo.

VIII. Las trabajadoras tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y a que se computen en su antigüedad los tiempos que requieran las licencias tanto de maternidad como de lactancia.

IX. 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.

Artículo 171. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los servicios de guardería infantil y para ello se adecuará la Ley y disposiciones reglamentarias del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Capítulo II

Licencias de Paternidad y las Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores

Artículo 172 Bis. El trabajador podrá disfrutar de una licencia por paternidad de tres días posteriores al nacimiento de un hijo o hija.

El padre trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia de paternidad de 16 semanas, en caso de que la madre por voluntad propia, en virtud de reincorporarse a su trabajo, no goce de licencia post parto.

En el caso del fallecimiento de la trabajadora o de la madre no sujeta a relación de trabajo, con motivo del parto, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 16 semanas para la atención de él o la recién nacida.

En cualquiera de los supuestos anteriores, el trabajador percibirá su salario integro y se computará el tiempo de las licencias en su antigüedad.

El trabajador, al término del período de la licencia por paternidad podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención del un hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo.

Las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, accederán en condiciones de igualdad a las prestaciones laborales en esta materia.

Las responsabilidades familiares de trabajadoras o trabajadores no podrán invocarse como causa de rescisión de la relación de trabajo bajo ninguna circunstancia.

Las licencias y los permisos otorgados en razón de responsabilidades familiares deberán computarse en la antigüedad de las trabajadoras y los trabajadores.

Los patrones y sindicatos estarán obligados, a establecer Acciones Afirmativas, para que las condiciones de trabajo que dispongan horarios, turnos, jornadas o periodos, propicien el cumplimiento de las responsabilidades profesionales y/o laborales de las trabajadoras y trabajadores con la observancia de sus responsabilidades familiares.

Se concederá permiso hasta por tres días a las trabajadoras y los trabajadores en caso de enfermedad de hijas, hijos, familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad y afinidad cuando se trate de personas adultas mayores, personas con discapacidad y dependientes económicos, siempre y cuando esta última condición pueda ser comprobada fehacientemente. Esta licencia sólo podrá ser gozada por uno de los cónyuges.

Si él o la trabajadora requieren de más de tres días se les podrá otorgar una licencia de hasta seis meses sin goce de sueldo.

Artículo 172 Ter. En el caso del fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado de parentesco, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a cuatro días de permiso con goce de sueldo, para atender lo relativo.

Si el deceso tuviese lugar fuera de la entidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, el permiso se otorgará por cinco días.

Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección **Federal** del Trabajo.

Artículo 174. 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 **Federal** del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. ...

I. ...

a) ...

a) Bis. Trabajo en el hogar

b) a e)

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico **y sicológico** normal.

g) ...

g Bis) Los que obstaculizan el acceso a su educación obligatoria.

g Ter) Los que socaven su dignidad o autoestima.

g Quáter) En días de descanso obligatorios y tiempo extraordinario.

II. De dieciocho años, en: trabajos nocturnos industriales **y los previstos en los incisos a), b), d) y e), de la fracción I de este artículo.**

Artículo 178 Se deroga.

Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de **veinte** días laborables, por lo menos.

Artículo 180. ...

I. ...

II. Llevar un registro de inspección especial ante la **Inspección Federal 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. a V. ...

Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza **se fijarán de conformidad con** la naturaleza e importancia de los servicios que **se** presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 187. 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 6° y 17 de esta ley.

Artículo 189. Los trabajadores de los buques **que porten Bandera Nacional,** deberán **ser** mexicanos por nacimiento **que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.**

Artículo 191. 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 194. 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 **Federal** del Trabajo del lugar donde se estipularon.

Artículo 196. La relación de trabajo por viaje, comprenderá el término 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 197. 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 28, ante el juez laboral, del lugar donde se haya celebrado el contrato.**

Artículo 199. 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.

...

Artículo 207. 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 **de** los buques no se considerarán como amarre temporal.

Artículo 211. 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 **Federal** del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.

Artículo 212. Las inspecciones de trabajo se realizaran 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 tomaran las siguientes medidas:

> **a) Exigencia de garantía a mediante fianza que deberá de depositar el agente consignatario del buque o el representante del propietario de la embarcación.**

b) Negativa al despacho de la embarcación.

Artículo 214. El Consejo Directivo a que se refiere el Reglamento Interior de las Casas del Marino, velara 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.

Artículo 215. 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 irrenunciables en la medida en que **corresponden a tales propósitos**.

Artículo 216. Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Artículo 218. ...

I. El piloto al mando de la aeronave, **sea** comandante o capitán;

II. a III. ...

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 219. ...

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, consignen al respecto.

Artículo 220. 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 221. 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 223. 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 221.

Artículo 225. 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 228. 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.

...

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 232. ...

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.

...

Artículo 236. ...

I. a III. ...

IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 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**

V. Repatriar o trasladar a su base de residencia a los tripulantes que fallezcan por cualquier motivo durante la prestación del servicio.

Artículo 237. ...

I. ...

II. Conservar en vigor sus licencias, **cédulas profesionales**, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;

III. a XIII. ...

Artículo 238. 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 242. ...

I. ...

I Bis. 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.

II. y III. **...**

Artículo 243. 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 244. ...

I. ...

II. Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, **de acuerdo con lo señalado en el artículo 242, fracción I Bis**;

III. Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción **I Bis;**

IV. a VIII. ...

Artículo 245. 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.

Artículo 251. 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 253. 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 272. Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un **veinte** por ciento como salario **de los días** de descanso **semanal.**

...

Artículo 273. ...

I. ...

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 inconforme 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 158; y

III. ...

Artículo 277. ...

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.**

CAPITULO VIII
Trabajadores Rurales

Artículo 279. 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. Pesquera, 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 279 Bis. 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 279 Ter. 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 280 Bis. 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 280 Ter. 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 281. Las 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 281 Bis. 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 281 Ter. 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 283. ...

I. ...

Cuando 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. a IV. ...

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 504 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;

VII. ...

a) ...

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) y e) ...

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 284. 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. a V. ...

Artículo 284 Bis. Los patrones estarán obligados a proporcionar a la Inspección Federal 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.

Artículo 307 Bis. En los contratos colectivos que se celebren se establecerán cláusulas que garanticen la proporcionalidad de trabajadores extranjeros a que se refiere el artículo 7° 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 Federal del Trabajo cuidará que los empresarios respeten la proporcionalidad de trabajadores extranjeros establecida en esta ley.

Artículo 317. Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el "registro de patrones de trabajo a domicilio", que funcionará en la Inspección **Federal** 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 319. 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 **Federal** 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 **Federal** 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 **Federal** del Trabajo.

Artículo 320. Los patrones están obligados a llevar un "Libro de registro de trabajadores domicilio", autorizado por la Inspección **Federal** del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I. a VI. ...

...

Artículo 321. Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección **Federal** 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.

...

Artículo 322. 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. a IV. ...

Los libros a que se refiere el artículo 320, estarán permanentemente **a** disposición **del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.**

Artículo 324. ...

I. **a** IV. ...

V. Proporcionar a los Inspectores **y al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades,** los informes que le soliciten.

Artículo 327. 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 329. El trabajador a domicilio al que se le deje **de suministrar los materiales, herramientas y equipo para ejecutar el** trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

Artículo 330. Los Inspectores **Federales** del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. **a** VI. ...

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
Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

Artículo 331. Las personas que trabajan en el servicio del hogar son **las** que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 332. No son **personas que trabajan en el servicio del hogar** y en consecuencia quedan **sujetas** a las disposiciones generales o particulares de esta ley:

I. y II. ...

Artículo 332 Bis. 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 332 Ter. Las modalidades contempladas por esta ley para el servicio en el hogar son:

I. 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

II. De salida diaria, para aquella que tenga 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 333. 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 333 Bis. 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 pactada por las partes, para disfrutar de reposo suficiente para tomar los alimentos y disponer del tiempo de descanso durante la noche y en el caso de modalidad de salida diaria, dispondrán de por lo menos una hora en el curso de la jornada diaria, para tomar sus alimentos.

Por cada semana de trabajo deberán designarse por lo menos dos días de descanso con goce de salario, En caso de que dichos días fuesen trabajados el pago deberá ser cubierto en las mismas condiciones que establece el artículo 73 de esta ley.

Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución **de las personas que trabajan en el servicio del hogar** comprende, además del pago **del salario** en efectivo, **la prestación de** 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 335. 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 336. Las personas que trabajan en el servicio del hogar recibirán por lo menos las prestaciones y descansos establecidas en esta ley para el resto de los trabajadores y si el servicio se presta con la modalidad de salida diaria, se convendrá con su patrón el monto y disfrute de las prestaciones y descansos.

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, en los términos de esta ley.

Para el disfrute de sus vacaciones, los trabajadores y trabajadoras del hogar, quedarán relevados de cualquier actividad subordinada con su patrón y en caso contrario, el patrón está obligado a proporcionárselas por el tiempo completo que conforme a su antigüedad en el servicio les corresponda en los términos de esta ley.

Consecuentemente el patrón está obligado a darles de alta en el seguro social, en los términos de su ley y reglamentos.

Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración **a las personas que trabajan en el servicio del hogar,** absteniéndose de todo **maltrato** de palabra o de obra;

El patrón deberá garantizar en el lugar y durante el tiempo que le sea prestado el servicio, la seguridad e integridad física, moral y psicosexual de la persona que trabaje en el servicio del hogar;

Las disposiciones contra el hostigamiento sexual o moral y violencia laboral, contenidas en esta ley, serán aplicables plenamente a patrones y personas que trabajen en el servicio del hogar.

I. BIS. Crear un ambiente laboral libre de riesgos de violencia, abuso y hostigamiento sexual; según lo establecido en el Capítulo II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;

II. Proporcionar a la trabajadora y el trabajador de planta, habitación cómoda, higiénica y segura, una alimentación nutritiva y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud. En la modalidad de salida diaria, proporcionar el número de alimentos conforme a la distribución de las horas de trabajo;

III. El patrón o la patrona deberá cooperar para la educación, instrucción general, capacitación y adiestramiento de la trabajadora y el trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes;

IV. Formalizar con la persona trabajadora la relación laboral a través de contrato escrito, independientemente de este instrumento, la antigüedad del trabajador comenzará a computarse a partir del inicio de sus actividades. La patrona o el patrón deberán registrar ante el juez laboral el contrato que celebren con la trabajadora y el trabajador del hogar;

V. Proporcionar a la trabajadora y el trabajador los medios, condiciones e instrumentos de trabajo, necesarios y adecuados, para el desarrollo de la actividad laboral en condiciones de seguridad, salubridad y funcionalidad;

VI. Proveer la ropa de trabajo sin costo alguno para la trabajadora y el trabajador, considerando como mínimo dos mudas o, en caso de existir acuerdo entre las partes sobre el uso de uniforme, proporcionar dos conjuntos al año;

VII. Abstenerse de exponer a la trabajadora o trabajador del hogar a actividades que pongan en peligro su integridad física o mental durante el desarrollo de sus actividades, así como al efecto de

sustancias peligrosas o tóxicas, o a equipo, enseres o instalaciones en mal estado que pudieran poner en riesgo su salud;

VIII. Respetar la identidad cultural de la trabajadora y el trabajador indígenas, su lengua, su ropa tradicional y la participación en sus actividades comunitarias en sus días de descanso, vacaciones o previo acuerdo con la patrona o el patrón.

Artículo 337 Bis. 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 337 Ter. Queda prohibido a la patrona y al patrón:

I. Promover, incitar o tolerar prácticas que generen un ambiente laboral de violencia, hostigamiento y abuso sexual, según lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Su incumplimiento por parte de la patrona o el patrón, familiares o terceros en el ámbito del hogar, será causa justificada para la rescisión de la relación de trabajo, con independencia de las demás sanciones que correspondan.

II. Ejercer o tolerar toda forma de discriminación, de acuerdo a esta ley y a lo previsto en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;

III. Exigir constancia o prueba de no gravidez para la contratación de la trabajadora; y no podrá despedir a una trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá injustificado.

Artículo 338. Se deroga.

Artículo 339. Se deroga.

Artículo 340. 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 concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto;

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa; **y**

III. Realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

Las y los trabajadores del hogar, no estarán obligados a realizar actividades diversas a las propias del hogar o inherentes a actividades personales de patrón o de los miembros de su familia.

Artículo 341 Bis. 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 341 Ter. 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 342. 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 343 Bis. Cuando la trabajadora y el trabajador indígenas sean parte en un procedimiento laboral, tendrán derecho a contar con un traductor.

Artículo 345. 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 350. Los Inspectores **Federales** 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 que se les proporcione ropa adecuada para el desempeño de sus labores.**
>
> II. y III. ...

Artículo 352. 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 487 fracciones I a la V y las relativas** a higiene y seguridad.

Artículo 353. La Inspección **Federal** del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 353 A. ...

> I. ...

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. ...

Artículo 353 L. ...

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 establezcan. En estas disposiciones no podrán afectarse los derechos laborales de los trabajadores académicos.**

Artículo 353 N Bis. 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 84 de esta Ley.

Artículo 353 Ñ. Se deroga.

Artículo 353 O. 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 353 P. Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en **los artículos 386, 387 y 387 Bis.**

Artículo 353 Q. Se deroga.

Artículo 353 R. ...

Además de los casos previstos por el artículo 935, 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 353 S. Se deroga.

Artículo 353 T. Se deroga.

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 353 V. 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 353 W. 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 353 X. 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 353 Y. 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 titular del contrato colectivo de trbajo.

Artículo 353 Z. 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 353 Z1. En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

Artículo 353 Z2. 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 tuvieren 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 impidiere 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 353 Z3. 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 353 Z4. 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 353 Z5. 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 353 Z6. 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 consideras 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 353 Z7. 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 353 Z8. 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 construirlas, 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 353 Z9. 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 353 Z10. 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 353 Z11. 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 353 Z12. 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 353 Z13. 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 353 Z14. 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 353 Z15. 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 353 Z16. 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 353 Z17. 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 sometidos 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 353 Z18. 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 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 concurran 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 353 Z19. 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 353 Z20. 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 85 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 353 Z21. 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 84 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 353 Z22. 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 353 Z23. 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 353 Z24. Los trabajadores sujetos al régimen de este capítulo podrán hacer uso del derecho de huelga garantizado en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de esta ley reglamentaria, 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 las disposiciones de esta ley;

II. Demandar la revisión de los salarios a que se refieren los artículos 397 y 399 bis; y

III. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 353 Z25. 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 353 Z26. El procedimiento de huelga se sujetará a lo previsto en el capítulo XX del título catorce 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 353 Z27. 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 353 Z28. 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 353 Z29. 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 353 Z30. 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 353 Z31. 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 353 Z32. 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 353 Z33. 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 353 Z34. Los trabajadores de base que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o porque se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

Artículo 353 Z35. 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 353 Z36. 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 353 Z37. 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 353 Z38. 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 84 de esta ley.

Artículo 353 Z39. 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 353 Z40. 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 casahabitación, con independencia de lo establecido por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 353 Z41. 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 353 Z42. 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 octavo 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 353 Z43. 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 353 Z44. 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 353 Z45. 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.

Capítulo XX
Trabajo de los Medios de Comunicación

Artículo 353 Z46. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de producción de contenidos para los medios de comunicación escritos, electrónicos o digitales, que tengan como propósito alcanzar un público masivo, y buscan garantizar los derechos y las obligaciones derivados de la relación de trabajo entre las empresas de los medios de comunicación y sus trabajadores.

Artículo 353 Z47. 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 y se aplicarán las disposiciones

establecidas en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXVI, así como en el artículo 28 de esta ley y demás aplicables.

En los casos en los que se tenga que realizar el trabajo en otras entidades o países, el patrón estará obligado a sufragar de manera suficiente y digna, transportación, gastos para vivienda, instrumentos de trabajo y los demás elementos necesarios para la prestación del trabajo, estas no deberán ser menores al país en donde deberá realizarse el trabajo.

Artículo 353 Z48. El patrón tendrá las siguientes obligaciones especiales:

I. Dada la naturaleza de la actividad que se desarrolla, establecer medidas de seguridad específicas para los trabajadores que realizan su actividad en situaciones de alto riesgo, derivadas de conflictos sociales o armados, o desastres naturales, o de atentados, amenazas, secuestros, hostigamiento por parte de elementos de la fuerza pública o elementos armados no oficiales;

II. Establecer un seguro de vida cuyo monto deberá establecerse en el contrato colectivo de trabajo, y de no existir, entre la mayoría de los trabajadores y el patrón, o en su defecto, entre éste y el trabajador, cuyo monto deberá duplicarse en el caso de accidente de trabajo ocurrido en situación de alto riesgo. El monto del seguro no podrá ser menor al que ya exista pactado por el patrón como consecuencia de un contrato de trabajo;

III. Asumir la defensa legal y el otorgamiento de las cauciones correspondientes, en los casos en que los trabajadores, en cumplimiento de su trabajo, sean sujetos de privación de libertad, por averiguación previa o procedimiento administrativo o judicial;

IV. A otorgar a los trabajadores, cuando en su lugar de trabajo no opere el régimen de seguridad social, independientemente de su afiliación al mismo y de su forma de contratación, directamente prestaciones en especie y en dinero que correspondan cuando menos a las que otorga el Seguro Social en su régimen obligatorio; y

V. Las demás que deriven de otros ordenamientos aplicables a los trabajadores de los medios de comunicación, que no sean contrarios a los preceptos de esta ley.

Artículo 353 Z49. El sindicato, o a falta de éste, la representación mayoritaria de los trabajadores, o en su defecto los propios trabajadores, podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre que se reciba la capacitación y el ajuste salarial correspondiente.

Se entiende por labores conexas o complementarias las relacionadas con las señaladas en el contrato colectivo o individual correspondiente y que no impliquen la modificación sustancial del objeto de trabajo.

Artículo 353 Z50. El salario de los trabajadores de los medios de comunicación se integrará, además de lo establecido en el artículo 84 de esta ley, con las comisiones que se pacten en la contratación individual y colectiva.

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 diferentes categorías de los trabajadores de los medios de comunicación, sin demérito de los que se determinen en los contratos individuales y colectivos que se celebren.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo cuantitativamente igual, si éste se presta en situaciones de alto riesgo, categoría del trabajo y los criterios específicos que se determinen bilateralmente por parte del sindicato, la representación mayoritaria de los trabajadores o éstos y el patrón.

Artículo 353 Z51. La capacitación que proporcione el patrón es obligatoria sobre la materia de trabajo y sus análogos, en ambos casos, dentro del horario de trabajo.

Artículo 353 Z52. El patrón deberá reconocer a los trabajadores su trayectoria laboral como base para el otorgamiento de premios periódicos de carácter económico, cuyo monto y modalidades se establecerán con el sindicato, o a falta de éste, con la representación mayoritaria de los trabajadores, o en su defecto, con los propios trabajadores. El monto de este premio no podrá ser menor al que ya exista pactado por el patrón como consecuencia de un contrato de trabajo.

Artículo 353 Z53. El patrón no podrá imponer a los trabajadores la modificación de los contenidos que hayan producido en el desempeño de sus labores, si tal disposición patronal implica falta de probidad u honradez de su parte por la alteración del propio contenido informativo y, con ello, el menoscabo de las garantías establecidas en esta ley en beneficio de los trabajadores, de respeto a su dignidad, a la licitud y al imperio de la buena fe en las relaciones de trabajo.

Artículo 357. ...

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 358. ...

Todo acto de presión, coacción o ingerencia 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 359. 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, **respetando los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.**

Artículo 360. 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. a II. ...

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 364. 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 365. 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. ...

II. **Listado que contenga número**, nombres, domicilios y **firma** de sus miembros;

III. a IV. ...

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 365 Bis. 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 366. El registro podrá negarse únicamente:

I. a III. ...

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 367. 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 365 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 368. 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 369. ...

I. a II. ...

El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro.

Artículo 369 Bis. 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 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. a III. ...

III Bis. Radio de acción;

IV. a V. ...

VI. Obligaciones y derechos de **las asociadas y** los asociados. **A efecto de garantizar la igualdad sustantiva entre ellos, deberán incluirse los siguientes principios:**

a) **La no discriminación por razones de sexo y género;**
b) **La persecución de una vida laboral libre de violencia de género;**
c) **Una secretaría de Igualdad de Género, que impulse planes y políticas laborales, para lograr la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.**
d) **El principio de la paridad, para asegurar la representatividad de las mujeres en los sindicatos; y**
e) **El establecimiento de instancias internas para promover las quejas en materia de violencia laboral y hostigamiento sexual o moral, con personal capacitado y también para recibirlas y atenderlas.**

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. ...

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 concurran **el cincuenta y uno por ciento** del total de los miembros del sindicato o de la sección.

...

X Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. **Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto, garantizándose padrón electoral fidedigno y confiable;**

XI. a XII. ...

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. y XVI. ...

Artículo 373. ...

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 376. 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.

...

Artículo 377. ...

I. ...

II. Comunicar **al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo** dentro **del** 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.**

Artículo 378. ...

I. y II. ...

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 380. 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 extrabajadores con derecho al reparto.

Artículo 381. Los sindicatos pueden **integrar** federaciones y confederaciones **estatales, regionales o cualquier otra forma de organización de nivel superior,** las que se regirán por las disposiciones de este capítulo en lo que sean aplicables.

Artículo 382. 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 383. Los estatutos de las federaciones, confederaciones **o cualquier otra forma de organización de nivel superior,** independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

I. a III. ...

Artículo 384. Las federaciones, confederaciones **y demás formas de organización de nivel superior a que se refiere el Artículo 360 de esta Ley, deben inscribirse en el Registro a que se refiere el artículo 365 de esta ley.**

...

Artículo 385. 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. a IV. ...

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo **penúltimo** del artículo 365 de esta ley.

Artículo 387. 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 388 Bis, 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 9º 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 1002.

Artículo 387 Bis. El patrón deberá celebrar el contrato colectivo con el sindicato que determinen los trabajadores a su servicio, en los términos de ésta Ley.

...

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa **o establecimiento,** existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. a II. ...

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; **y**

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 931.

Artículo 388 Bis. 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 celebración 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 más 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 931 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 publicación 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 931 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 más 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 389. 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 389 Bis. 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 390. 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 VIII del Título Once de ésta Ley.

El Registro se cerciorará de que para la celebración del contrato se cumplieron previamente las disposiciones de los artículo 387 y en su caso de los artículos 398 último párrafo y 399 Bis, 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 hubieren cumplido las prescripciones de los artículos 387, 398 y 399Bis que correspondan.

Artículo 390 Bis. 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 391. ...

I. a VI. ...

VI Bis. 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.

VII. a VIII. ...

VIII Bis. Disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios;

VIII Ter. Cláusulas sobre la formación y la capacitación para las trabajadoras y los trabajadores que deberá ser continua, específica e integral, tener valor profesional, que realizarse dentro de la jornada de tabajo y garantizar que las trabajadoras tengan acceso en aquellas especialidades, sectores o profesiones cuyos puestos son tradicionalmente desempeñados por trabajadores.

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;

IX Bis. Disposiciones para el acceso, la promoción y el ascenso, conforme a los principios de objetividad, igualdad de oportunidades de trato y libres de prejuicios sexistas, que garanticen la eliminación de la discriminación por razones de sexo y género, y

X. ...

Las cláusulas que sean contrarias al principio de igualdad de acceso, trato y oportunidades entre trabajadoras y trabajadores y aquellas que por resultado produzcan discriminación contra las trabajadoras, carecerán de validez legal.

Artículo 392. 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 393. 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 394. 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 395. ...

Se deroga.

Artículo 398. ...

I. a III. ...

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 399. La solicitud de revisión deberá **presentarse al juez laboral**, por lo menos, sesenta días antes:

I. a III. ...

...

Artículo 399 Bis. ...

...

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 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se **ejerció** el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 401. ...

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. y III. ...

CAPITULO IV
Contrato Colectivo Sectorial

Artículo 404. 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 405. Los contratos **colectivos sectoriales** pueden celebrarse para industrias **o servicios.**

Artículo 406. 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 407. La solicitud se presentará **al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.**

Artículo 408. Los solicitantes **acreditarán** que satisfacen el requisito de **representatividad** mencionado en el artículo 406.

Artículo 409. 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 410. 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 411. 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.**

...

Artículo 412. El Contrato **Colectivo Sectorial** contendrá:

I. a III. ...

IV. Las condiciones de trabajo **y los requisitos señalados** en el artículo 391 , 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. ...

Artículo 413. En el Contrato Colectivo **Sectorial** podrán establecerse la cláusula a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del **Contrato Colectivo Sectorial** en cada empresa.

Artículo 414. ...

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 415. 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 407.

II. ...

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 416. 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 417. 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 418. 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 419. En la revisión del **Contrato Colectivo Sectorial** se observarán las normas siguientes:

I. ...

II. La solicitud se presentará **al 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 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, **el juez laboral, una vez aprobado lo remitirá al 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 419 Bis. 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 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se **ejerció** el derecho de huelga, el Contrato **Colectivo Sectorial** se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 421. 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 **ejerzan** el derecho de huelga.

Artículo 424. 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, por 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.

CAPITULO VI
Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo

Artículo 426. 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 colectivos sectoriales**:

I. y II.

...

Artículo 428. 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 429. ...

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 782 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 782 y siguientes.

Artículo 430. **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 trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Artículo 431. 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 50.

Artículo 432. 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.

...

Artículo 434. ...

I. a IV. ...

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 435. ...

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 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

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 892 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 436. 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 162.

Artículo 437. 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 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

...

Artículo 439. 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 892 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 162.

Artículo 448. 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 450, fracción **VI.**

Artículo 449. **El juez laboral** y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Artículo 450. ...

I. a VII. ...

La enumeración de los objetivos de huelga que antecede, tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Artículo 451. ...

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de **los establecidos en esta ley.**

II. y III. ...

Artículo 459. ...

I. ...

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 **y demás establecidos en esta ley**, y

III. ...

...

Artículo 469. ...

I. a III. ...

IV. Por **sentencia del juez laboral** si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Artículo 473. Los riesgos de trabajo son las enfermedades y los accidentes **que padecen** los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considerarán riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades que deriven de las conductas o prácticas de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral contra las trabajadoras durante el ejercicio de sus actividades laborales.

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 475. 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 477. Cuando **las enfermedades o los accidentes de trabajo** se realizan pueden producir:

I. a IV. ...

Artículo 481. 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 482. Las consecuencias de **las enfermedades y los accidentes** de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Artículo 483. 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 501 a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

Artículo 484. 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 incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 486 Se deroga.

Artículo 487. Los trabajadores que sufran **una enfermedad o un accidente** de trabajo tendrán derecho a:

I a VI. ...

Artículo 488. El patrón queda exceptuado de las obligaciones **señaladas en la fracción VI del** artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. a IV. ...

...

Artículo 490. 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. ...

II. Si habiéndose realizado accidentes **y enfermedades de trabajo** anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. a V. ...

VI. Cuando no proporcione un puesto laboral adecuado al trabajador en los términos de los artículos 498 y 499, si así lo solicita éste y lo despida.

Artículo 493. 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.

...

Artículo 494. Se deroga.

Artículo 495. 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 498. 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.

...

Artículo 499. 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 500. 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. ...

Artículo 501. ...

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. a V. ...

Artículo 502. 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 503. ...

I. El juez laboral o el inspector **Federal** 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, 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 **Federal** 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 **federal** 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 **federal** 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 882 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 503 Bis. Los convenios en materia de riesgos de trabajo, para ser válidos, además de cumplir con los requisitos a que se refiere el artículo 33 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 504. ...

I. a IV. ...

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) a e) ...

VI. ...

Artículo 505. 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 506. Los médicos de las empresas están obligados:

I. Al realizarse el **accidente**, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;

II. a IV. ...

Artículo 511. Los Inspectores **Federales** del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. a III. ...

Artículo 512 A. 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 512 B. ...

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**.

...

Artículo 512 D. 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.

...

...

Artículo 512 E. 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 513. ...

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 industrias 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 arábiga).

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 contengas 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 fotoeléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.

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 hexafluoruro, 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 aceromanganeso, 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 asfixiante 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 letrineros.

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 amoniaco.
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, letrineros, 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 papelera, 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 químicofarmacéutica, 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, poliisocianatos y diisocianato 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 pentacloruro 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 tatracloruro 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. Dermatosis por acción del calor.
Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.

72. Dermatosis por exposición a bajas temperaturas.
Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.

73. Dermatosis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.
Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etcétera.

74. Dermatosis 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. Dermatosis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.
Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

76. Dermatosis, 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. Dermatosis 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. Dermatosis por acción del níquel y oxicloruro de selenio.
Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

79. Dermatosis 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. Dermatosis 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, dinitrobenceno. Trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).

81. Dermatosis por benzol y demás solventes orgánicos. Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etcétera.

82. Dermatosis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaioconiosis), petróleo crudo. Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

83. Dermatosis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametilenotetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenilenodiamina, 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. Dermatosis 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. Dermatosis de contacto. Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavanderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores 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. Blefaroconiosis (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 químicofarmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenilenodiamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del champiñón, carpinteros, etcétera.

92. Conjuntivitis y queratoconjuntivitis: (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, tetracloretano, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuate, 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 queratoconjuntivitis 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 ultravioleta 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 infrarojos, 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, neuroretinitis y corioretinitis. (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 voltáico 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 químicofarmacéutica.

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. Manganesismo. 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 ciánica. 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. Hidrocarburismo 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, aldehída 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 clorobromometanos. 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 dicloretano y tetracloretano. 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 hexacloretano. 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 monoclorhidrina 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 tricloretileno y percloretileno. 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 diclorodifeniltricloretano (ddt), aldrín, dieldrín y similares.

127. Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.
Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.

128. Sulfocarbonismo.
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 tetrahidrofurano.
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 nitrobenceno, toluidinas y xilidinas.
Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

135. Intoxicaciones por trinitrotolueno y nitroglicerina.
Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

136. Intoxicación por el tetraetilo de plomo.
Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, 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 tetrafosfato hexaetílico (tphe), pirofosfato tetraetílico (ppte), paratión y derivados.

138. Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitroortocresol, 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 hulera y fabricación de colorantes.

140. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidroxicumarina, 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 químicofarmacéutica.

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 papelera 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: hidrocarbonos clorados: tricloroetileno, 1,1,1tricloroetano, tetracloroetileno (trabajadores de las industrias metalúrgica, gráfica y electrónica, limpieza en seco y anestesistas); 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: nhexano, 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); 2,4D (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. Carbunco.
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 laboratorios biológicos y de diagnóstico, 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, areneros 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. Candidasis 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. Ricketsiosis. (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, poliomielitis 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, estreptomicina y otros similares de amplio o mediano espectro.)
Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químicofarmacéutica.

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 similares174. 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).

174. Bursitis e higromas.

175. Osteoartrosis y trastornos angioneuróticos ("dedo muerto").
Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas, remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinetes 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 cutáneovascular 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, radiotelegrafistas, 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.

181192 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 maquiladoras, 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; epitrocleitis; síndrome del pronador redondo; síndrome del túnel cubital; síndrome del túnel radial; tenosinovitis del extensor largo del primer dedo).

193195 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.

196205 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).

206208 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 algias 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. Osteoartrosis 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 barotraumáticas.

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 radioelementos (gamagrafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, masser, 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, trombocitopenia 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 arsenicales; 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 broncopulmonar. 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 cincplomo 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 clorometilmetil 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 níquelcadmio; 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, 2naftilamina, 4aminobifenilo; fabricación de auramina por exposición a auramina y otras aminas aromáticas usadas en el proceso; producción de pclorootoluidina 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 1,3butadieno; producción de caucho de estirenobutadieno; 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, ropas, 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 níquelcadmio 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 empresas; 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, secretarias, 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 obsesivocompulsivo, 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 exual.

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 514. ...

Tabla de valuación de incapacidades permanentes

Miembro superior

Pérdidas

1. Por la desarticulación interescapulotorácica **100%**
2. Por la desarticulacióndel 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. Carpometacarpiana del pulgar **40%**
39. Metacarpofalángica del pulgar **32%**
40. Interfalángica del pulgar **26%**
41. De las dos articulaciones del pulgar **35%**
42. De las articulaciones del pulgar y carpometacarpiana del primer dedo **50%**
43. Articulación metacarpofalángica 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 metacarpofalángica 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 metacarpofalángica 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. Metacarpofalángica del pulgar **24%**
64. Interfalángica del pulgar **25%**
65. De las dos articulaciones del pulgar **30%**
66. Metacarpofalángica 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 unguealde los otros dedos **26%**
86. De la otra falange del pulgar **35%**
87. De las otras falanges del índice **30%**
88. De las otras falangesde 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 superior60%
116. Parálisis radicular superior **60%**
117. Paresia radicular superior30%
118. Parálisis radicular inferior **80%**
119. Paresia radicular inferior40%
120. Parálisis del nervio subescapular **32%**
121. Parálisis del nervio circunflejo, de **50%**
122. Parálisis del nervio músculocutáneo, 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 tríceps60%
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 tríceps50%
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. Metacarpofalángica 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 valuarán 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, seudoartrosis, 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 mediotarsiana **60%**
158. Por la desarticulación tarsometatarsiana **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 coxofemoral, en rectitud **75%**
168. De la articulación coxofemoral en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación) **85%**
169. De las dos articulaciones coxofemorales **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 genuvalgum o genuvarum **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 metetarsiano **35%**

Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente

197. Del hueco poplíteo, que limiten la extensión de 170 a 135 grados **50%**
198. Del hueco poplíteo, que limiten la extensión de 135 a 90 grados **70%**
199. Del hueco 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 posttraumático doloroso **40%**
224. Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera **50%**
225. Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los ortejos 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 anteroexterno 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 cráneoencefálico tardío postconmocional discreto **40%**
248. Síndrome cráneoencefálico tardío postconmocional moderado **55%**
249. Síndrome cráneoencefálico tardío postconmocional 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 substancia 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 substanciaen 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

Enucleación con 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 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

Enucleación con prótesis
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 amerita 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 correspondiente 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 valuarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:

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 broncopulmonares, 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 miliares grado 1, habitualmente), con función

cardiorespiratoria sensiblemente normal **30%**
375. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grados 2 o 3, u opacidades miliares grados 1 o 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardiorespiratoria ligera, parcial o completa **45%**

376. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria ligera, parcial o completa30%
377. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliares grados 2 o 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 o 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardiorespiratoria media 80%
378. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria media 65%
379. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades miliares grado 3, u opacidades nodulares grado 2 o 3, u opacidades confluentes grados B o C, habitualmente), con insuficiencia cardiorespiratoria acentuada o grave **100%**

380. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria acentuada o grave100%
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 valuarán según el grado de insuficiencia cardiorespiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.

384. Hernia diafragmática posttraumática no resuelta quirúrgicamente **60%**
385. Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente, de **40** a **90%**
386. Adherencias pericárdicas posttraumáticas sin insuficiencia cardiaca **40%**
387. Con insuficiencia cardiaca, 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 génitourinario

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 contralateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad **70%**
402. Con perturbación funcional del riñón contralateral, 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, posttraumático, 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. Paraplejia 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 acarreen 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 mayor100%
419. Fatiga patológica (agotamiento, Burnout, Karoshi) 100%
420. Enfermedad cerebrovascular100%
421. Cardiopatía coronaria100%
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 515. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social **integrará un comité consultivo con representantes del Instituto 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 513 y 514 de esta ley.

El Ejecutivo propondrá al Congreso de la Unión las adecuaciones necesarias a dichas tablas que recojan las recomendaciones del comité consultivo.

Artículo 519. Prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de **las resoluciones de los jueces 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 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 519 Bis. 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 521. ...

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante **el juez laboral o ante la Procuraduría 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. ...

Artículo 523. ...

I. ...

II. ...

II Bis. A la cámara de Diputados;

III. a V. ...

VI. A la Inspección **Federal** del Trabajo;

VII. **Se deroga.**

VIII. **Se deroga.**

IX. **Se deroga.**

X. **Se deroga.**

XI. **Se deroga.**

XII. **Se deroga.**

XIII. Al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades;

XIV. Al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo y

XV. A los poderes judiciales federal y estatales.

Artículo 526. 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.

Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. ...

II. ...

1. a 3. ...

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; **organización de la Inspección Federal del Trabajo** y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

III. ...

Artículo 529. ...

...

I. ...

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de **Productividad y Capacitación**;

III. a IV. ...

V. Coadyuvar **con la inspección federal del trabajo y** con las correspondientes cámaras sectoriales de Productividad y Capacitación;

VI. a VII. ...

Artículo 530. ...

I. Representar o asesorar a los trabajadores 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, **sean estas de naturaleza individual o colectiva;**

I Bis. Representar o asesorar a los trabajadores para el ejercicio de sus derechos de libertad sindical y de integrar sindicato, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes;

II y III. ...

Artículo 530 Bis. Para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del artículo 731 de esta ley.

Si el o los solicitantes del servicio no asisten a la junta de avenimiento o conciliatoria, se les tendrá por desistidos de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acrediten que existió causa justificada para no comparecer.

Artículo 531. 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 532. ...

I. ...

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de **cinco** años;

III. a V. ...

Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y **tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.**

Artículo 539. ...

I. ...

II. ...

a) a c) ...

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) a f)

III. ...

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de **Productividad y** Capacitación;

a bis) 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;

b) 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;

c) a i) ...

IV. ...

Artículo 539 A. ...

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.

...

...

Artículo 539 B. 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 539, 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.

...

Artículo 540. ...

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, **incluida la aplicación del principio de no discriminación e igualdad sustantiva de mujeres y hombres trabajadores;**

II. a III. ...

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 las** y los trabajadores y los patrones, **en un ambiente laboral libre de violencia y de discriminación directa e indirecta;**

IV Bis: Proporcionar a los sindicatos, trabajadores y patrones la información técnica con la que cuenten, incluyendo el acceso a las actas levantadas; y

V. ...

Artículo 541. 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, **las personas con capacidades diferentes** y los menores, ~~y~~ de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, **las relativas al trabajo decente establecidas en el artículo 2º de esta ley en materia de libertad de asociación y de contratación colectiva y el cumplimiento cabal del artículo 3º de esta Ley;**

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; identificación **y si los hay, haciéndose acompañar de representantes sindicales de la empresa o establecimiento de que se trate y por la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;**

III. a V. ...

VI. **Disponer que** 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,

VI Bis. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas.

En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores Federales del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VII. y VIII. ...

Los Inspectores **Federales** del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones **y cuando adviertan violaciones a las prevenciones sobre el trabajo decente establecidas en el tercer párrafo del artículo 2º de esta ley en materia de libertad sindical y de contratación**

colectiva, deberán denunciarlas dentro de los siguientes tres días, tanto a la Dirección de Inspección Federal del Trabajo como al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo 542. Los Inspectores **Federales** del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. a II. ...

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores **y cuando les sea solicitado por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo o por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo** o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. a V. ...

Artículo 543. 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 544. Queda prohibido a los Inspectores **Federales** del Trabajo:

I. a III. ...

Artículo 545. La Inspección **Federal** 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 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo **y** Previsión Social.

Artículo 546. Para ser Inspector **Federal** del Trabajo se requiere:

I. a III. ...

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. y VI. ...

Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores **Federales** del Trabajo:

I. a V. ...

VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general **o profesional** a un trabajador a su servicio.

Artículo 548. Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores **Federales** del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I. a III. ...

CAPITULO VI
Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Artículo 551. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades es un organismo público autónomo y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Artículo 552. 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 553. 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 554. 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 555. 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 556. 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 557. 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 153K, 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 558. 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 559. 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 insaculación 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 560. 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 561. 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, actuaria 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 562. El Consejo Consultivo dispondrá con toda oportunidad de los resultados de los estudios llevados a cabo para determinar la evoluci6n 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.

Artículo 563. Se deroga

CAPITULO VII
De los Jueces Laborales

Artículo 564. 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.

Artículo 565. Se deroga.

Artículo 566. Se deroga.

Artículo 567. Se deroga.

Artículo 568. Se deroga.

Artículo 569. Se deroga

CAPITULO VIII
Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo

Artículo 570. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, para los efectos de su organización y funcionamiento internos, se regirá conforme las disposiciones de ésta Ley y las de su propio reglamento.

Artículo 571. 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 secretarias 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 572. 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 relacionados 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 573. 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 perdida de la mayoria a que se refiere su artículo 504.

Artículo 574. 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 574 Bis. 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 Titularidad 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 y resolución de procedimientos de titularidad contractual.

Artículo 574 Ter. 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 574 Quáter. 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 574 Quinquies. 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 menos 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.

CAPÍTULO IX. Se deroga.

Artículo 575. Se deroga.

Artículo 576. Se deroga.

Artículo 577. Se deroga.

Artículo 578. Se deroga.

Artículo 579. Se deroga.

Artículo 580. Se deroga.

Artículo 581. Se deroga.

Artículo 582. Se deroga.

Artículo 583. Se deroga.

Artículo 584. Se deroga.

Artículo 585. Se deroga.

Artículo 586. Se deroga.

Artículo 587. Se deroga.

Artículo 588. Se deroga.

Artículo 589. Se deroga.

Artículo 590. Se deroga.

CAPÍTULO X. Se deroga.

Artículo 591. Se deroga.

Artículo 592. Se deroga.

Artículo 593. Se deroga.

Artículo 594. Se deroga.

Artículo 595. Se deroga.

Artículo 596. Se deroga.

Artículo 597. Se deroga.

Artículo 598. Se deroga.

Artículo 599. Se deroga.

Artículo 600. Se deroga.

CAPÍTULO XI. Se deroga.

Artículo 601. Se deroga.

Artículo 602. Se deroga.

Artículo 603. Se deroga.

CAPÍTULO XII. Se deroga.

Artículo 604. Se deroga.

Artículo 605. Se deroga.

Artículo 606. Se deroga.

Artículo 607. Se deroga.

Artículo 608. Se deroga.

Artículo 609. Se deroga.

Artículo 610. Se deroga.

Artículo 611. Se deroga.

Artículo 612. Se deroga.

Artículo 613. Se deroga.

Artículo 614. Se deroga.

Artículo 615. Se deroga.

Artículo 616. Se deroga.

Artículo 617. Se deroga.

Artículo 618. Se deroga.

Artículo 619. Se deroga.

Artículo 620. Se deroga.

CAPÍTULO XIII. Se deroga.

Artículo 621. Se deroga.

Artículo 622. Se deroga.

Artículo 623. Se deroga.

Artículo 624. Se deroga.

TÍTULO DOCE. Se deroga.

Artículo 625. Se deroga.

Artículo 626. Se deroga.

Artículo 627. Se deroga.

Artículo 628. Se deroga.

Artículo 629. Se deroga.

Artículo 630. Se deroga.

Artículo 631. Se deroga.

Artículo 632. Se deroga.

Artículo 633. Se deroga.

Artículo 634. Se deroga.

Artículo 635. Se deroga.

Artículo 636. Se deroga.

Artículo 637. Se deroga.

Artículo 638. Se deroga.

Artículo 639. Se deroga.

Artículo 640. Se deroga.

Artículo 641. Se deroga.

Artículo 642. Se deroga.

Artículo 643. Se deroga.

Artículo 644. Se deroga.

Artículo 645. Se deroga.

Artículo 646. Se deroga.

Artículo 647. Se deroga.

TÍTULO TRECE. Se deroga.

CAPÍTULO I. Se deroga.

Artículo 648. Se deroga.

Artículo 649. Se deroga.

Artículo 650. Se deroga.

Artículo 651. Se deroga.

Artículo 652. Se deroga.

Artículo 653. Se deroga.

Artículo 654. Se deroga.

Artículo 655. Se deroga.

Artículo 656. Se deroga.

Artículo 657. Se deroga.

Artículo 658. Se deroga.

Artículo 659. Se deroga.

Artículo 660. Se deroga.

Artículo 661. Se deroga.

Artículo 662. Se deroga.

Artículo 663. Se deroga.

Artículo 664. Se deroga.

Artículo 665. Se deroga.

Artículo 666. Se deroga.

Artículo 667. Se deroga.

Artículo 668. Se deroga.

Artículo 669. Se deroga.

Artículo 670. Se deroga.

Artículo 671. Se deroga.

Artículo 672. Se deroga.

Artículo 673. Se deroga.

Artículo 674. Se deroga.

Artículo 675. Se deroga.

CAPÍTULO II. Se deroga.

Artículo 676. Se deroga.

Artículo 677. Se deroga.

Artículo 678. Se deroga.

Artículo 679. Se deroga.

Artículo 680. Se deroga.

Artículo 681. Se deroga.

Artículo 682. Se deroga.

Artículo 682 A. Se deroga.

CAPÍTULO III. Se deroga.

Artículo 683. Se deroga. y

Artículo 684. Se deroga.

TITULO CATORCE
Derecho Procesal del Trabajo

CAPITULO I
Principios Procesales

Artículo 685. 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 procedente, 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 873 de esta ley.

Artículo 686. ...

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 848 de la presente ley.

Artículo 688. 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 690. 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 691. 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 692. ...

...

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. a III. ...

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 693. 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 694. 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 697. 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 escogiéndolo de entre los propios interesados.

...

Artículo 698. 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 XXXI de la Constitución Política y 527 de esta ley.

Artículo 699. 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 700. En la competencia por razón del territorio **el actor podrá escoger entre**:

I. El juez del lugar de prestación de los servicios; y si éstos se prestaron en varios lugares, será el juez de cualquiera de ellos;

II. El juez del lugar de celebración del contrato;

III. El juez del domicilio del demandado;

IV. 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;

V. En los conflictos entre trabajadores o patrones entre sí, será competente el juez del domicilio del demandado, y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato lo será el juez laboral del domicilio del mismo.

Artículo 701. 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 705 de esta ley.

Artículo 703. ...

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 704. 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 705. ...

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. ...

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.

III. **Se deroga.**

Artículo 706. 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 707. Los jueces laborales y los secretarios están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I. a IV. ...

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 708. 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 709. Las excusas se calificarán y **resolverán** de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I. ...

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. ...

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 710. 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.**

...

CAPITULO V
De la Actuación de los Jueces Laborales

Artículo 714. 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 715. 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 717. 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 718. 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 719. 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 señalará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.

Artículo 720. 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 721. 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 722. 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 incurren si declaran falsamente ante autoridad.

...

Artículo 723. 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 724. 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 725. 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 investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

Artículo 726. 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 727. 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 728. 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 729. ...

I. y II. ...

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 730. 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 731. 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.

...

I. Multa de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo en que se cometió la infracción, **hasta quinientas veces el citado salario, dependiendo del monto de la condena, cuando se trate de la negativa a cumplir la sentencia del juez;**

II. y III. ...

CAPITULO VI
De los Términos Procesales

Artículo 734. En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones **judiciales,** salvo disposición contraria de esta ley.

Artículo 737. 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 738. 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 739. 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 712 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 740. 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 743 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 742. ...

I. ...

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. a VII. ...

VIII. La sentencia;

IX. a X. ...

XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley;

XI Bis. El acuerdo en el que se admita una prueba superveniente; y

XII. En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio **del juez laboral.**

Artículo 744. 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.

...

Artículo 745. 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 746. 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.

...

Artículo 747. Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. ...

II. Las demás: al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados **del juzgado**.

Artículo 749. 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 752. Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad **con** lo dispuesto en este capítulo.

CAPITULO VIII
De los Exhortos y Despachos

Artículo 753. 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. 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 760. 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.

...

Artículo 766. 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. a IV. ...

Artículo 769. ...

I. ...

II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por **el mismo juez** en una sola resolución.

Artículo 770. ...

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.

Artículo 771. 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 772. 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 773. ...

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 oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Artículo 774. 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 772 de esta ley.

Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, **y todos aquellos que proporcionen elementos sobre la existencia de discriminación y de violencia laboral de género,** en especial los siguientes:

I. a VII. ...

VIII. Fotografías, **videos, grabaciones** y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Artículo 778 Bis. Al concluir la etapa de conciliación, demanda y excepciones el juez fijará la litis, determinando la distribución de las cargas probatorias.

Artículo 779. El juez desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 782. 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 783. 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 784. El juez laboral eximirá de la carga de la prueba a la trabajadora o 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. a XII. ...

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

XIII Bis. Incorporación y aportación de los trabajadores a los institutos de seguridad social; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Artículo 785. 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.

Artículo 787. 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..

...

Artículo 788. 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 790. ...

I. a V. ...

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 791. Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre **el juzgado**, éste librará 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 793. 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 800 Bis. Las objeciones o tachas a los ratificantes se formularán de conformidad con lo establecido en el artículo 818 de esta ley, por ser éstos equiparables a los testigos.

Artículo 802. ...

Se entiende por suscripción **de un escrito** la colocación al pie **o al margen del mismo** de la firma autógrafa de su autor o de su huella digital, como expresión de la voluntad de hacerlo suyo.

...

En el caso de renuncia al trabajo de un trabajador expresada en un documento que sea ofrecido como prueba documental, solo se le reconocerá valor probatorio cuando haya sido ratificada ante la autoridad laboral competente.

Artículo 803. 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 804. ...

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o **contrato colectivo sectorial**;

II. a V. ...

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 805. 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 807. ...

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.

...

Artículo 809. 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 813. ...

I. ...

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 814. 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 815. ...

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, 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. ...

...

IV. ...

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. ...

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. ...

Artículo 816. 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 817. 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 818. 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 884 de esta ley.

Artículo 819. 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. El **juez laboral** nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I. a III. ...

Artículo 825. ...

I. y II. ...

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 826. 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.

Artículo 828. 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 829. ...

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por **el juez laboral**;

II. a IV. ...

Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la Ley o **el juez laboral** deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 831 Bis. Los jueces ejercerán su libre arbitrio para deducir de los hechos conocidos, la verdad de otros desconocidos, aplicando las presunciones legales y humanas.

Artículo 834 Bis. 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.

Artículo 836. El juez laboral estará obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Artículo 837. Las resoluciones de los **juzgados** laborales son:

I. y II. ...

III. **Sentencias**: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Artículo 838. 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 839. Las resoluciones de **los jueces laborales** deberán ser firmadas por **ellos** el día en que se **dicten**.

Artículo 840. La sentencia contendrá:

I. a III. ...

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga **el juez laboral;**

V. a VII. ...

Artículo 841. 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 842. Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Artículo 843. 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 844. 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 845. Se deroga.

Artículo 846. Se deroga.

Artículo 847. 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 848. 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.**

Artículo 849. 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 850. ...

> 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; y**
>
> **III. El Tribunal Unitario de Circuito competente, cuando se trate de jueces laborales federales.**

Artículo 852. ...

> I. a III. ...

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 853. Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan **los jueces laborales**.

Artículo 854. ...

I. a II. ...

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 856. **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.

Artículo 857. Los **jueces laborales**, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

I. y II. ...

Artículo 860. 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 861. ...

I. ...

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. ...

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 862. 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.

CAPITULO XVI. Se deroga

Artículo 865. Se deroga.

Artículo 866. Se deroga.

Artículo 867. Se deroga.

Artículo 868. Se deroga.

Artículo 869. Se deroga.

Artículo 871. 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 873. **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 874. 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 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de **dos** etapas:

a) De conciliación; **y**

b) De demanda y excepciones;

c) Se deroga.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran 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 876. ...

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. ...

VI. Se deroga.

Artículo 877. Se deroga.

Artículo 878. ...

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 cumpliere 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. ...

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y **el juez laboral** se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. ...

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. ...

Artículo 880. ...

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. a IV. ...

Artículo 882. 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 883. **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 884. ...

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. ...

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. ...

Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes, **bajo su estricta responsabilidad 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. a V. ...

Artículo 886. 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 887. Se deroga.

Artículo 888. Se deroga.

Artículo 890. Se deroga.

Artículo 891. 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 891. Bis. 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.

Artículo 893. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante **el juez** competente, **o en los casos de los artículos 388 Bis y 389, 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 894. 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 388 Bis y 389,** o que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 895. ...

> **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 388 Bis y 389, en los que se estará a lo dispuesto en la fracción III de éste artículo;

II. a IV. ...

Artículo 896. ...

Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta Ley, **el juez**, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que **ejercieron** derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

...

...

Artículo 898. El juez, para los efectos del artículo 503 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 898 Bis. En los casos de los artículos 388 Bis y 389, 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 899. 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 388 Bis y 389 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.**

Artículo 901. 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 902. 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 450, fracción **VII, que establece como objeto de la huelga apoyar alguno de los previstos en el resto de sus fracciones.**

Artículo 903. Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo **o de los contratos colectivos sectoriales, o** 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. a III. ...

Artículo 905. El juez, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los **quince** días siguientes.

Artículo 906. ...

I. a II. ...

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 sugestiones 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. a VI. ...

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 907. Los peritos designados por **el juez** deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. a III. ...

Artículo 908. Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto **del juez** o a través de **sus respectivos peritos, o de** la Comisión, las observaciones, **sugerencias,** 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 **nombrados por el juez**, en sus dictámenes.

Artículo 909. Los peritos nombrados por **el juez así como los designados por las partes,** 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. a III. ...

Artículo 911. El **o los dictámenes** de los peritos se **agregarán** al expediente y se entregará copia a cada una de las partes.

...

Artículo 912. Las partes, dentro de **los cinco días** 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 **o los dictámenes**, 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 **o los dictámenes.**

Artículo 913. **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 909, 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 915. 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 916. 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, **constitutivas de la materia de la litis**;

II. ...

III. Una enumeración y apreciación **de los peritajes,** de las pruebas y de las diligencias practicadas por **el juez, otorgándoseles el valor que les corresponda**;

IV. Un extracto de los alegatos;

V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto; **y**

VI. Señalará los puntos resolutivos.

Artículo 917. Se deroga.

Artículo 918. Se deroga.

Artículo 919. **El juez, en su sentencia calificará si los motivos del conflicto son imputables al demandado y si resuelve que no lo son, esta deberá tener efectos temporales condicionados a la subsistencia de las causas que originaron el conflicto y a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital,** así como la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, 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.

Si se declaró en la sentencia que los motivos del conflicto no son imputables al demandado, el sindicato de los trabajadores o los patrones podrán solicitar cada seis meses del Juez, que verifique si las causas que lo originaron subsisten. Si el Juez resuelve que no subsisten total o parcialmente, determinará la restitución total o parcial del personal, de la jornada, de la semana de trabajo, de los salarios y demás condiciones de trabajo modificadas o la supresión de las nuevas condiciones de trabajo implantadas, según corresponda, fijando las modalidades de tiempo y forma para el debido cumplimiento de su resolución.

Artículo 920. ...

I. ...

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. ...

Si el objeto legal de la huelga es la celebración del contrato colectivo, se estará a las modalidades que se establecen en el artículo 920 Bis, de ésta Ley.

Artículo 920 Bis. 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 920.

Artículo 921. El **juez laboral** o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, 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.

...

Artículo 922. 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 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 **o en su caso, del artículo 920 Bis**, 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 920 Bis.**

Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga deberá suspenderse ejecución de **toda** sentencia, así como tampoco podrá embargo, **secuestro provisional,** 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. ...

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. ...

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 926. **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 inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927. ...

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 labor**al en lo que sean aplicables;

II. ...

III. **El juez laboral** podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. ...

Artículo 928. ...

I. **El juez** intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

a) a d) ...

II. ...

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 710 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 sancionado 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 928 Bis. 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 929. 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 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en los artículos 920 o en su caso, 920 Bis de esta Ley.

...

Artículo 930. ...

I. ...

II. **El juez** correrá traslado de la solicitud y oirá 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; y

VI. Si el juez declara la inexistencia del estado legal de huelga por causa diversa a las establecidas por los artículos 920 o en su caso, 920 Bis, será sancionado conforme a las disposiciones de esta Ley.

Artículo 931. 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 irregularidad 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 cedulas ostentarán un circulo 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, y

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 932. Si el juez declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. a IV. ...

Artículo 934. Si **el juez** declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 935. 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 936. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 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 937. 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 caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción **VII** de esta Ley.

Artículo 938. 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

Artículo 939. 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 940. 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 941. 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 942. El **juez** exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Artículo 943. 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 944. Los gastos que se originen en la ejecución de **las sentencias**, serán a cargo de la parte que no cumpla.

Artículo 945. **Las sentencias** deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas posteriores a **los quince días** siguientes **al** en que surta efectos la notificación.

...

Artículo 946. 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 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al **juicio laboral** o a aceptar **la sentencia pronunciada por el juez:**

I. a IV. ...

...

Artículo 948. 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 519 fracción III de esta Ley.

Artículo 949. 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 cumplimente la ejecución del laudo.

Artículo 950. 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 951. ...

I. a VI. ...

Artículo 957. 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** ejecutor del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.

Artículo 958. Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al **juez** ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

Artículo 959. 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 963. ...

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. a IV....

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.

...

Artículo 964. ...

I. ...

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. ...

Artículo 965. ...

I. y II.

El **juez** Ejecutor podrá decretar la ampliación si á su juicio concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Artículo 966. ...

I. ...

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.

...

III. ...

Artículo 968. En los embargos se observarán las normas siguientes:

A. ...

I. y II. ...

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. ...

I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por **el juez.**

II. ...

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.

...

Artículo 969. ...

I. y II. ...

III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III **del apartado A** del artículo anterior referente a muebles; y

IV. ...

Artículo 971. ...

I. ...

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. ...

VI. El **juez** declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Artículo 972. La diligencia de remate no puede suspenderse. El **juez** resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.

Artículo 973. 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 974. 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 favor del actor; y el **juez** señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda.

Artículo 975. Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el **juez** declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:

I. ...

II. ...

a) El anterior propietario entregará al **juez**, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.

b) ...

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. ...

Artículo 977. Las tercerías se tramitarán y resolverán por **juez laboral** que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:

I. ...

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 oirá y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;

III. y IV. ...

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 978. 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.

...

Artículo 979. Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar **al juez**, para los efectos del artículo 113, 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.

...

Artículo 980. ...

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 981. 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.

...

Artículo 982. 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 983. 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 984. 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 985. 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. ...

a) y b) ...

II. ...

Artículo 986. **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 tres 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 987. 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 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de **aquel.**

...

Artículo 988. 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 989. 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 132 fracción VII de esta Ley.

Artículo 990. 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 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, 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.

...

Artículo 992. ...

...

Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente:

I. El carácter intencional o no intencional de la acción u omisión constitutiva de la infracción;

II. La gravedad de la infracción;

III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;

IV. La capacidad económica del infractor, y

V. La reincidencia del infractor.

En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior.

Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe de un día del salario por cuota diaria que éste perciba.

Artículo 993. 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 **250** a **2500** veces el salario mínimo general, conforme a lo dispuesto en el artículo que antecede.

Artículo 994. Se impondrá multa, **por el equivalente a:**

I. De **50 a 250** veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenic

II. De **250 a 5000** veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, **relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**;

III. De **50 a 1500** veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, **XVI Bis** y XXII;

IV. De **250 a 5000** veces el salario mínimo general, al patrón que **incurra en la violación** no cumpla con lo dispuesto por **las fracciones IX Bis, IX Bis 2 y** XV, del artículo 132.

V. De **250 a 5000** veces el salario mínimo general, al patrón que 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.

V Bis. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo o incurra en actos de hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

VI. De **250 a 2500** veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el párrafo final del artículo 2°, en lo que hace el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores en materia de libertad de asociación y autonomía y democracia sindicales; las contenidas el artículo 133 fracciones XI Bis y XI Bis 2 y viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 de esta Ley, en lo relativo a la utilización de menores de 14 años, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo 996. Al armador, naviero o fletador, **se le impondrá multa por el equivalente a:**

I. De **50 a 500** veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y

II. De **50 a 2500** veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.

Artículo 997. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de **250 a 2500** veces el salario mínimo general.

Artículo 998. 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 **50 a 250** veces el salario mínimo general.

Artículo 999. 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 **50 a 2500** veces el salario mínimo general.

Artículo 1000. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato colectivo de trabajo en un contrato colectivo sectorial, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo 1001. Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de **50** a **500** veces el salario mínimo general.

Artículo 1002. 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 **50** a **5000** veces el salario mínimo general.

Artículo 1003. Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los **jueces laborales** y los Inspectores **Federales** 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.

Artículo 1004. ...

I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta **800** veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta **1600** veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta **3200** veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

Artículo 1004 A. Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le **aplicará una** multa de **250 a 5000** veces el salario mínimo general.

Artículo 1004 B El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15 de la ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 1004 C. A quienes incumplan lo previsto en el artículo 17 de esta ley, utilizando el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, se le impondrán multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo 1005. 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 **125** a **1250** veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes:

I. y II. ...

Artículo 1006. A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de **125** a **1900** veces el salario mínimo general **vigente en el Distrito Federal.** Tratándose de trabajadores, la multa será **por el importe de un día del salario por cuota diaria que éste perciba.**

Artículo 1008. Las sanciones administrativas de que trata este Título serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el **Jefe del Gobierno** del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

Artículos Transitorios

Primero. Este decreto entrará en vigor treinta días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Se abroga 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 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. 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.

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 132 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 artículo391 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 403 de esta Ley y el patrón será sancionado conforme a lo dispuesto en su artículo 1002.

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 1002 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.

Décimo Primero. 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 515 de esta ley.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 11 de septiembre de 2012

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA QUE SUSCRIBEN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
NOMBRE	**FIRMA**
ÁGUILA TORRES CLAUDIA ELENA	
ALAVEZ RUÍZ ALEIDA	
ALGREDO JARAMILLO EDILBERTO	
ALONSO RAYA AGUSTIN MIGUEL	
AMAYA REYES MARÍA DE LOURDES	

LXII
LEGISLATURA

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA QUE SUSCRIBEN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
NOMBRE	**FIRMA**
ANTONIO ALTAMIRANO CAROL	
ARIAS PALLARES LUIS MANUEL	
AUREOLES CONEJO SILVANO	
AVILA PEREZ JOSE ANGEL	
BARRIOS GÓMEZ SEGUÉS AGUSTÍN	
BATRES GUADARRAMA MARTI	
BAUTISTA BRAVO ALLIET MARIANA	
BAUTISTA CUEVAS GLORIA	
BAUTISTA LÓPEZ VÍCTOR MANUEL	
BELAUNZARAN MENDEZ FERNANDO	
BLANCO DEAQUINO SILVANO	
BOJÓRQUEZ JAVIER CLAUDIA ELIZABETH	
BONILLA JAIME JUANA	
BORGES PASOS TERESITA DE JESUS	
BRITO LARA TOMÁS	
CARBAJAL GONZÁLEZ ALEJANDRO	
CARPINTEYRO CALDERÓN PURIFICACIÓN	
CARRILLO HUERTA MARIO MIGUEL	
CEDILLO HERNANDEZ ANGEL	
CESEÑAS CHAPA MARIA DEL SOCORRO	
CONTRERAS CEBALLOS ARMANDO	
COPETE ZAPOT YAZMIN DE LOS ANGELES	
CRUZ RAMÍREZ ARTURO	

LXII
LEGISLATURA

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA QUE SUSCRIBEN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
NOMBRE	**FIRMA**
CUÉLLAR REYES FERNANDO	
CUEVAS MENA MARIO ALEJANDRO	
DE JESÚS ALEJANDRO CARLOS	
DE LA ROSA PELÁEZ SEBASTIÁN ALFONSO	
DE LA VEGA MEMBRILLO JORGE	
DIEGO CRUZ EVA	
DUARTE ORTUÑO CATALINO	
ESPINOSA CHAZARO LUIS ÁNGEL XARIEL	
ESQUIVEL ZALPA JOSÉ LUIS	
FLORES AGUAYO URIEL	
FLORES SALAZAR GUADALUPE SOCORRO	
FOCIL PEREZ JUAN MANUEL	
GARCÍA CONEJO ANTONIO	
GARCIA MEDINA AMALIA DOLORES	
GARCIA REYES VERONICA	
GARZA RUVALCABA MARCELO	
GAUDIANO ROVIROSA GERARDO	
GONZALEZ BARRIOS RODRIGO	
GONZÁLEZ BAUTISTA VALENTÍN	
GONZALEZ MAGALLANES ALFA ELIANA	
GUZMÁN DÍAZ DELFINA ELIZABETH	
JARDINES FRAIRE JHONATAN	
JARQUÍN HUGO	

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA QUE SUSCRIBEN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
NOMBRE	**FIRMA**
JUAREZ PIÑA VERONICA BEATRIZ	
LEON MENDIVIL JOSE ANTONIO	
LOPEZ GONZALEZ ROBERTO	
LOPEZ ROSADO GABRIEL	
LOPEZ SUAREZ ROBERTO	
LUNA PORQUILLO ROXANA	
MALDONADO SALGADO JOSÉ VALENTÍN	
MANRIQUEZ GONZALEZ VICTOR MANUEL	
MARTÍNEZ ROJAS ANDRÉS ELOY	
MEDINA FILIGRANA MARCOS ROSENDO	
MEJIA GUARDADO JULISA	
MELCHOR VASQUEZ ANGELICA ROCIO	
MÉNDEZ DENIS LORENA	
MÉNDEZ MARTÍNEZ MARIO RAFAEL	
MERLÍN GARCÍA MARÍA DEL ROSARIO	
MÍCHER CAMARENA MARTHA LUCIA	
MIRANDA SALGADO MARINO	
MOCTEZUMA OVIEDO MARIA GUADALUPE	
MOJICA MORGA TERESA DE JESUS	
MONTALVO HERNANDEZ RAMON	
MORALES LÓPEZ CARLOS AUGUSTO	
MORALES VARGAS TRINIDAD SECUNDINO	
MORENO RIVERA ISRAEL	

LXII
LEGISLATURA

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA QUE SUSCRIBEN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
NOMBRE	**FIRMA**
MORENO RIVERA JULIO CESAR	
MOTA OCAMPO GISELA RAQUEL	
MUÑOZ SORIA JOSÉ LUIS	
NÁJERA MEDINA VÍCTOR REYMUNDO	
NAVARRETE CONTRERAS JOAQUINA	
NOLASCO RAMIREZ YESENIA	
ORIHUELA GARCÍA JAVIER	
PORRAS PEREZ PEDRO	
PORTILLO MARTÍNEZ VICARIO	
POSADAS HERNANDEZ DOMITILO	
QUIROGA ANGUIANO KAREN	
REYES GÁMIZ ROBERTO CARLOS	
REYES MONTIEL CARLA GUADALUPE	
RODRÍGUEZ MONTERO FRANCISCO TOMÁS	
ROMERO LOZANO MARIA FERNANDA	
ROSAS MONTERO LIZBETH EUGENIA	
SALAZAR TREJO JESSICA	
SALDAÑA FRAIRE GRACIELA	
SALGADO PARRA JORGE	
SALINAS NARVAEZ JAVIER	
SALINAS PEREZ JOSEFINA	
SANCHEZ TORRES GUILLERMO	
SANDOVAL MARTÍNEZ HUGO	

LXII
LEGISLATURA

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA QUE SUSCRIBEN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
NOMBRE	**FIRMA**
SANSORES SASTRE ANTONIO	
SERRANO TOLEDO ROSENDO	
TAPIA FONLLEM MARGARITA ELENA	
TOVAR ARAGON CRYSTAL	
VALLES SAMPEDRO LORENIA IVETH	
VILLANUEVA ALBARRÁN GERARDO	
ZÁRATE SALGADO FERNANDO	

LXII
LEGISLATURA

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO QUE SUSCRIBEN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
NOMBRE	**FIRMA**
ALCALDE LUJÁN LUISA MARÍA	
CÓRDOVA BERNAL MARTHA BEATRIZ	
CORONATO RODRÍGUEZ JOSÉ FRANCISCO	
DURAZO MONTAÑO FRANCISCO ALFONSO	
GÓMEZ POZOS MERILYN	
HUIDOBRO GONZÁLEZ ZULEYMA	
HURTADO GALLEGOS JOSÉ ANTONIO	
JORRÍN LOZANO VICTOR MANUEL	
MARTÍNEZ MARTÍNEZ JUAN LUIS	
MEJÍA BERDEJA RICARDO	
MONREAL ÁVILA RICARDO	
SAMPERIO MONTAÑO JUAN IGNACIO	
SOTO MARTÍNEZ JOSÉ	
VALENCIA RAMÍREZ AÍDA FABIOLA	
VALLE MAGAÑA JOSÉ LUIS	
VARGAS PÉREZ NELLY DEL CARMEN	

LXII
LEGISLATURA

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DEL TRABAJO QUE SUSCRIBEN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
NOMBRE	**FIRMA**
AGUILAR GIL LILIA	
ANAYA GUTIÉRREZ ALBERTO	
BENAVIDES CASTAÑEDA JOSÉ ALBERTO	
BONILLA VALDEZ JAIME	
CANTÚ GARZA RICARDO	
HUERTA LADRÓN DE GUEVARA MANUEL RAFAEL	
LÓPEZ CANDIDO JOSÉ ARTURO	
MARTÍNEZ SANTILLÁN MA. DEL CARMEN	
NÚÑEZ MONREAL MAGDALENA DEL SOCORRO	
ORIVE BELLINGER ADOLFO	
ORTÍZ AHLF LORETTA	
ROBLERO GORDILLO HÉCTOR HUGO	
ROMERO GUZMÁN ROSA ELIA	
TORRES FLORES ARACELI	
VEGA VÁZQUEZ JOSÉ HUMBERTO	