

VOLUMEN II**CONTINUACION DE LA SESION No. 9
DEL 24 DE SEPTIEMBRE DE 2002****INICIATIVA DE PROYECTO DE DECRETO POR EL CUAL SE CREA
EL CÓDIGO LABORAL FEDERAL Y DE PROCEDIMIENTOS****El diputado José Antonio Calderón Cardoso:**

«Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.—
Cámara de Diputados.— LVIII Legislatura.

Iniciativa con proyecto de decreto que crea el Código Laboral Federal y de Procedimientos

Ciudadanos secretarios de la Mesa Directiva del honorable Congreso de la Unión.— Presentes.

Los suscritos diputados federales Beatriz Patricia Lorenzo Juárez y José Antonio Calderón Cardoso de la representación parlamentaria del Partido Alianza Social, con fundamento en los artículos 71 fracción II y 72 inciso a) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración de esta honorable Cámara baja, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

El Partido Alianza Social, consciente de la transformación profunda que debemos tener los mexicanos ante la nueva realidad política, social y económica que vive el país y que ésta será solo posible con la suma de buenas voluntades, capacidades y propósitos que la logren, presenta ante esta soberanía la siguiente iniciativa de Ley, que promueve la justicia en el ámbito del trabajo; que distribuye obligaciones entre quienes crean las fuentes de empleo y quienes producen, pero que también comparte los derechos, particularmente el de los beneficios económicos para unos y otros.

Ante el descomunal crecimiento del capitalismo salvaje, es urgente crear en México un auténtico "Estado Social de Derecho", democrático y equitativo, regido bajo los principios de solidaridad y subsidiaridad; en donde nadie este por encima de ley o del orden jurídico. No alcanzamos a entender una convivencia de países en el mundo globalizado

que compartimos, sin alcanzar antes en el nuestro, metas que nos permitan conllevar la responsabilidad de hacer de las fuentes de empleo, empresas sólidas y competitivas; que podamos todos unir esfuerzos en el combate a la pobreza, que acabemos con improductividades lesivas y rompamos ataduras al pasado, que obstaculizan el tránsito a los niveles de vida que aspiramos en un anhelo de bienestar común.

Las Reformas de Estado van mas allá del litigio que concede mayores derechos cívicos y de participación ciudadana en la política y áreas de gobierno, es más que lograr transparencias en los gobiernos que conducen a la sociedad. Para tener una verdadera reforma de estado, hace falta zanjar, para reforzar cimientos que den firmeza y solidez a los muros que soporten luego el destino de México, como patria de mujeres y hombres libres, de trabajadores motivados y de empresas sólidas y competitivas.

Ese refuerzo lo enfocamos ahora, hacia el diseño de nuevas reglas para los tratados laborales entre el capital y el trabajo. Estas relaciones no serían sanas sin la participación de las instancias de gobierno creadas como consecuencia de su obligación rectora.

Eliminar cualquier vestigio de autoritarismo y ánimo corporativo antidemocrático de las agrupaciones sindicales, que borren el viejo e injusto orden laboral, es objetivo de nuestra propuesta. Hacer de las discapacidades en mujeres y hombres razón de imposibilidad para el trabajo y la productividad, es contrario a las propias aspiraciones de quienes las padecen y cuando sucede, atentamos a uno de los derechos universales más puro y real: el derecho al trabajo. En esta propuesta hacemos realidad un anhelo tan antiguo como humano que es: hacer de los anteriores, sujetos que puedan obtener la oportunidad de ocupar puestos al alcance de sus posibilidades y desarrollarlas, con retribución económica y trato justo.

En este proyecto de Ley, abordamos temas que necesariamente provocarán la reflexión y la emisión de opiniones en diversos sentidos. Estas para nosotros serán aliento, sin importar en que sentido se emitan. Lo mejor que pudiera pasarnos, sería enriquecer la propuesta con aquellas discordancias, que analizadas y valoradas hagan rico a este anteproyecto, para hacer de él un trabajo incluyente, de sumas y de aportaciones de ideas que den calidad al debate legislativo y nacional, que tendrá que darse con motivo del asunto laboral mexicano, rezagado por intereses político-electorales por un lado y por el otro urgente por necesidad.

Nuestra filosofía política nos exige ser y estamos convencidos de ello, racionales en cuanto a que busquemos fundamentar razonablemente los problemas, con realismo en su condición social. Natural y humanista porque nos comprometemos con la persona y su naturaleza humana y colocamos a los actos e instancias políticas en la justa parte del todo social, para subordinarlos a los principios universales y fundamentales. En ese sentido, el Partido Alianza Social bajo principios sólidos, determinó líneas de acción efectivas para lograr el objetivo programado: Una propuesta de Ley Laboral integral, apropiada para el México del siglo XXI.

Proponemos como punto de partida, que esta Ley sea reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República. Al ser una ley para todos los trabajadores, determinamos la propuesta de modificación al artículo constitucional, para eliminar los apartados "A" y "B" y por consecuencia, abrogar la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así mismo, proponemos desaparecer el término patrón, del entorno laboral. Como argumento de la causa, tratamos de romper años de abusos, explotación, dominio y sumisión. Dueño y amo, por citar solo dos de sus significados son motivos que sentimos nos dan la razón para hacerlo. En su lugar, acuñamos en la propuesta para ocupar su lugar al término Empleador.

Rompemos en esta iniciativa, con la sujeción de las diferencias laborales al Poder Ejecutivo de la Federación, de las Entidades Federativas y del Gobierno del Distrito Federal, remitiendo la aplicación y administración del derecho laboral al Poder Judicial de la Federación. Proponemos la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su lugar citamos a los Jueces Laborales.

Conservamos la Inspección del Trabajo, como dependencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con sus funciones actuales de vigilancia en el cumplimiento de las normas de trabajo, de asesoría técnica hacia el trabajador y el empleador y de manera muy puntual, actuar de acuerdo con las medidas dictadas por los Juzgados Laborales, en casos específicos en razón de su ubicación.

Se conserva también la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como parte intermedia y de representación de los actores de los conflictos laborales, a petición de parte; pero particularmente en la procuración de soluciones amistosas para la solución de las pugnas legales entre el capital y el trabajo. Damos un nuevo sentido al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, agregando a sus facultades y obligaciones dos puntos fundamentales en la nueva conducta nacional de los asuntos laborales: el Seguro para el Desempleo y la Bolsa de Trabajo Nacional y Local en los Estados de la República y el Distrito Federal.

Creamos en esta propuesta, tres nuevas instancias de apoyo en la investigación, los tratamientos y el control de los asuntos laborales: El Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones, La Comisión Nacional del Servicio Civil de Carrera y el Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas.

El Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones, sería un organismo público, autónomo y de carácter permanente. Sus decisiones y funcionamiento gozarán de total independencia y dos serán sus principales objetivos: El primero, proponer anualmente a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, los salarios mínimos generales y profesionales que regirán en todo el territorio y el segundo; proponer a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, cada dos años, los porcentajes que regirán el reparto de utilidades de las empresas en todo el territorio.

Se eliminan en este proyecto las zonas o regiones que indican salarios mínimos diferenciados en el país y se crean salarios mínimos generales y profesionales únicos para toda la Nación, pero particularmente se obliga a que la representación popular de los mexicanos en el Congreso de la Unión, participe en la propuesta y apruebe lo que es verdaderamente de interés común.

Creamos dentro de la iniciativa el Servicio Civil de Carrera, para la atención de los trabajadores al servicio de los Ayuntamientos, de los Poderes de la Unión, de los Estados y del Distrito Federal; con un ánimo de aportar una nueva

generación de burócratas al pueblo, que sean servidores por vocación, honorables en el desempeño de su trabajo y su conducta, contando así con la oportunidad de alcanzar metas, basadas en su capacidad y contribuciones personales, y por ello obtener una compensación económica justa y equilibrada.

Se propone también un Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas que sea de carácter público y estadístico, que este a cargo del trámite de inscripción de los Sindicatos y sus directivas, pero sobre todo de los acuerdos, contratos y convenios colectivos de trabajo con la parte empresarial.

Prohibimos la discriminación por cualquiera de sus causas: edad, raza, estado civil, credos políticos o religiosos y particularmente por discapacidad o incapacidad física alguna. Creamos derechos, pero también abrimos el abanico de obligaciones en uno y otro sentido. Elevamos a termino de Ley, la obligación de conservar un porcentaje de plazas laborales, para hombres y mujeres con discapacidad parcial física.

Penalizamos la discriminación realizada en cualquiera de sus formas. No es admisible seguir permitiendo que a la vista y sin rubor, las mujeres y los hombres mexicanos que cumplen cuarenta o cincuenta años sean rechazados públicamente de oportunidades para desarrollar algún trabajo. Las páginas de los periódicos, de cualquier parte de México, son testimonio diario de la discriminación por el único pecado de acumular años en la vida. Debemos dar fin a que un requisito indispensable para poder obtener empleo sea la edad.

Promovemos dentro del articulado correspondiente, la equidad de género como principio rector de las relaciones laborales y las organizaciones de trabajadores. Igual trato, iguales derechos y las mismas obligaciones para ellas, que para ellos.

En cuanto a las relaciones individuales de trabajo, retomamos por su contundencia, la prohibición a la utilización del trabajo de los menores de catorce años y la reglamentación del trabajo de los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis. Es urgente crear los elementos legales que permitan a los mexicanos hacer válida la obligatoriedad y el derecho a la educación básica e intermedia y encontrar los mecanismos que acaben con la indigna disyuntiva que están obligadas a tomar en las familias más pobres : o comer ó cumplir los ciclos educativos.

En relación a las Jornadas de trabajo, planteamos la semana laboral de 40 horas, con pago de 56 horas. Proponemos como parte del rompimiento con el pasado, eliminar el descanso obligatorio sexenal por cambio de Presidente de la República. Lamentablemente este no nació como una aportación cívica y de respeto a la Institución Presidencial, sino como uno más de los símbolos que hicieron creer a quien se convertía en jefe del Ejecutivo Federal, su elevación a ser superior sobre el resto de los mexicanos, y por lo tanto su reconocimiento mediante el paro productivo nacional en el día de su entronización.

En cuanto a las condiciones de trabajo, proponemos con respecto a las vacaciones anuales, por lo menos doce días por año, del primero al quinto año de servicios del trabajador al empleador, después aumentar un día por año; hasta acumular veinticinco. Del décimo noveno en adelante, planteamos por lo menos treinta días de descanso por año. La prima vacacional sobre los salarios pagados por este concepto, la elevamos del 25 al 50% dentro de la presente iniciativa.

Como parte de las obligaciones del empleador dentro de la propuesta, se prohíbe la intervención de éste, en asuntos sindicales de sus trabajadores y se conceden libertades completas de derecho de asociación gremial, social, religiosa o política; se rompe también con la siempre discutida cláusula de exclusión, que permitía al patrón romper la relación laboral sin mayor trámite con el trabajador, que haber sido suspendido de sus derechos sindicales o bien expulsado del sindicato que lo agrupaba. Se puntualiza en cuanto al acoso y hostigamiento sexual y se penaliza su acción.

Para la creación de nuevas áreas dentro de un mismo centro de trabajo, se obliga al empleador a tomar en cuenta la antigüedad de sus trabajadores, para ser promovidos a los nuevos puestos o a la reasignación de los mismos, tomando en cuenta también aspectos como conocimientos y disciplina.

Para las mujeres trabajadoras, que siendo madres se encuentren en etapas de gestación y lactancia, proponemos la obligación del empleador para reasignarle tareas temporalmente, para no poner en riesgo la salud de madre e hijo. También el acondicionamiento de lugares adecuados por su higiene y seguridad para las madres en período de lactancia.

Dentro del Título correspondiente a los Trabajos Especiales, privilegiamos las tareas del campo y procuramos para

los campesinos tratos más justos y mejores pagas por sus labores. Buscamos hacer realidad el viejo anhelo de vida digna para ellos y su familia; es así que planteamos entre otros beneficios: vivienda, educación y reparto de utilidades para ellos.

Atendemos en Capítulo especial a los trabajadores al servicio de los Municipios, los Poderes de la Unión, de los Estados y del Distrito Federal, así como los del Banco de México, del Patronato del Ahorro Nacional, Casas de bolsa, Instituciones de Crédito y Ahorro y de la Banca en general. Trasladamos a la Ley los logros sindicales obtenidos en el transcurso de los últimos treinta años del siglo XX.

Proponemos así un Código Laboral Federal, que supla a la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el primero de Mayo de 1970 y su Derecho Procesal de 1980. Tres Libros hacen de este código un verdadero conjunto de leyes; el primero de ellos, trata de Las Relaciones Laborales Individuales en siete Títulos, sumando entre ellos 471 artículos.

Título Primero, Principios Generales; capítulo único, del artículo 1o. al artículo 22.

Título Segundo, Relaciones Individuales de Trabajo; cinco capítulos, de artículo 23 al artículo 60.

Título Tercero, Condiciones de Trabajo; ocho capítulos, del artículo 61 al artículo 140.

Título Cuarto, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Empleadores; seis capítulos, del artículo 141 al artículo 197.

Título Quinto, Derecho de Atención a los Hijos Menores de las Trabajadoras, capítulo único, del artículo 198 al artículo 204.

Título Sexto, Trabajo de los Menores, capítulo único; del artículo 205 al artículo 212.

Título Séptimo, Trabajos Especiales, capítulos IX y X; del artículo 213 al artículo 471.

Por su parte el Segundo Libro, trata de las Relaciones Colectivas de Trabajo y se divide así:

Título Primero, Tipos de Relaciones Colectivas de Trabajo, ocho capítulos; del artículo 472 al artículo 563.

Título Segundo, Huelgas, capítulo único; del artículo 564 al artículo 580.

Título Tercero, Riesgos de Trabajo, capítulo único; del artículo 581 al artículo 628.

Título Cuarto, Prescripción, capítulo único; del artículo 629 al artículo 635.

Título Quinto, Autoridades del Trabajo, nueve capítulos; del artículo 636 al artículo 699.

Y finalmente el Tercer Libro, comprende y así se nombra del derecho procesal del trabajo, con el siguiente contenido:

Título Primero, Reglas Generales para el Procedimiento Laboral, capítulos IX y X; del artículo 700 al artículo 944.

Título Segundo, Procedimientos de Ejecución, tres capítulos; del artículo 945 al artículo 993.

Título Tercero, Responsabilidades y Sanciones y Personal Jurídico; cuatro capítulos; del artículo 994 al artículo 1028.

Así, ésta es, la aportación que el Partido Alianza Social hace para que de cara a la nación, se legisle en esta materia, que encierra sin duda el destino de México.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se emite el siguiente:

Proyecto de decreto por el cual se crea el Código Laboral Federal y de Procedimientos*

Artículo único: Se crea el Código Laboral Federal y de Procedimientos para quedar como sigue:

Proyecto de Ley Código Laboral Federal

Libro Primero

De las Relaciones Individuales de Trabajo

CONTENIDO

TITULO PRIMERO
Principios Generales
Artículos 1 al 22

TITULO SEGUNDO
Relaciones Individuales de Trabajo

| | |
|--|--|
| Capítulo I Disposiciones Generales Artículo 23 al 37 | Capítulo VIII Participación de los Trabajadores En las Utilidades de la Empresa Artículos 119 al 140 |
| Capítulo II Duración de las Relaciones de Trabajo Artículos 38 al 46 | TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Empleadores |
| Capítulo III Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo Artículos 47 al 50 | Capítulo I Obligaciones de los Empleadores Artículos 141 al 144 |
| Capítulo IV Rescisión de las Relaciones de Trabajo Artículos 51 al 57 | Capítulo II Obligaciones de los Trabajadores Artículos 145 y 146 |
| Capítulo V Terminación de las Relaciones de Trabajo Artículos 58 al 60 | Capítulo III Habitaciones para los Trabajadores Artículos 147 al 161 |
| TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo | Capítulo IV De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores Artículos 162 al 185 |
| Capítulo I Disposiciones Generales Artículos 61 y 62 | Capítulo V Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso Artículos 186 al 196 |
| Capítulo II Jornada de Trabajo Artículos 63 al 71 | Capítulo VI Invenciones de los Trabajadores Artículo 197 |
| Capítulo III Días de Descanso Artículos 72 al 79 | TITULO QUINTO Derecho de Atención a los Hijos Menores de las Trabajadoras Artículos 198 al 204 |
| Capítulo IV Vacaciones Artículos 80 al 84 | TITULO SEXTO Trabajo de los Menores Artículos 205 al 212 |
| Capítulo V Salario Artículos 85 al 92 | TITULO SEPTIMO Trabajos Especiales |
| Capítulo VI Salario Mínimo Artículos 93 al 98 | Capítulo I Disposiciones Generales Artículo 213 |
| Capítulo VII Normas Protectoras y Privilegios del Salario Artículos 99 al 118 | |

| | |
|---|---|
| Capítulo II Trabajadores de Confianza Artículos del 214 al 218 | Capítulo XIV Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos Artículos 378 al 384 |
| Capítulo III Trabajadores de los Buques Artículos 219 al 246 | Capítulo XV Industria Familiar Artículos 385 al 387 |
| Capítulo IV Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas Artículos 247 al 277 | Capítulo XVI Trabajos de Médicos Residentes en Periodos de Adiestramiento a una Especialidad Artículos 388 al 396 |
| Capítulo V Trabajo Ferrocarrilero Artículos 278 al 287 | Capítulo XVII Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley Artículos 397 al 405 |
| Capítulo VI Trabajo de Autotransportes Artículos 288 al 296 | Capítulo XVIII De los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los poderes de la Unión Artículos 406 al 457 |
| Capítulo VII Trabajo de Maniobras en Zonas Bajo Jurisdicción Federal Artículos 297 al 310 | Capítulo XIX De los Trabajadores del Banco de México, del Patronato del Ahorro Nacional; de las Instituciones Bancarias, Casa de Bolsa y de Crédito y Ahorro Artículos 458 al 471 |
| Capítulo VIII Trabajadores del Campo Artículos 311 al 319 | Libro Segundo De las Relaciones Colectivas de Trabajo Contenido |
| Capítulo IX Agentes de Comercio y Otros Semejantes Artículos 320 al 326 | TITULO PRIMERO Tipos de Relaciones Colectivas de Trabajo |
| Capítulo X Deportistas Profesionales Artículo 327 al 338 | Capítulo I De las Coaliciones Artículo 472 |
| Capítulo XI Trabajadores Actores y Músicos Artículos 339 al 345 | Capítulo II De los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones Artículos 473 al 502 |
| Capítulo XII Trabajo a Domicilio Artículos 346 al 365 | Capítulo III Contrato Colectivo de Trabajo Artículos 503 al 524 |
| Capítulo XIII Trabajadores Domésticos Artículos 366 al 377 | |

Capítulo IV
Contrato Común de Trabajo
Artículos 525 al 541

Capítulo V
Reglamento Interior de Trabajo
Artículos 542 al 549

Capítulo VI
Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo
Artículo 550

Capítulo VII
Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo
Artículos 551 al 556

Capítulo VIII
Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo
Artículos 557 al 563

TITULO SEGUNDO
Huelgas

Capítulo I
Disposiciones Generales
Artículos 564 al 580

TITULO TERCERO
Riesgos de Trabajo
Artículos 581 al 628

TITULO CUARTO
Prescripción
Artículos 629 al 635

TITULO QUINTO
Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

Capítulo I
Disposiciones Generales
Artículos 636 al 638

Capítulo II
Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo
Artículos 639 y 640

Capítulo III
De los Jueces Laborales
Artículo 641

Capítulo IV
Procuraduría de la Defensa del Trabajo
Artículos 642 al 648

Capítulo V
Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento
Artículos 649 al 662

Capítulo VI
Inspección del Trabajo
Artículos 663 al 673

Capítulo VII
Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones
Artículos 674 al 691

Capítulo VIII
Comisión Nacional del Servicio Civil de Carrera
Artículos 692 al 695

Capítulo IX
Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivos
Artículos 696 al 699

Libro Tercero
Del Derecho Procesal del Trabajo

TITULO PRIMERO
Reglas Generales para el Procedimiento Laboral

Capítulo I
Principios Procesales
Artículos 700 al 703

Capítulo II
De la Capacidad y Personalidad
Artículos 704 al 712

Capítulo III
De las Competencias
Artículos 713 al 720

Capítulo IV
De los Impedimentos y Excusas
Artículos 721 al 725

Capítulo V
De la Actuación de los Juzgados Laborales
Artículos 726 al 746

Capítulo VI
De los Términos Procesales
Artículos 747 al 752

Capítulo VII
De las Notificaciones
Artículos 753 al 766

Capítulo VIII
De los Exhortos y Despachos
Artículos 767 al 774

Capítulo IX
De los Incidentes
Artículos 775 al 779

Capítulo X
De la Acumulación
Artículos 780 al 784

Capítulo XI
De la Continuación del Proceso y de la Caducidad
Artículos 785 al 789

Capítulo XII
De las Pruebas

Sección Primera:
Reglas Generales
Artículos 790 al 799

Sección Segunda:
De la Confesional
Artículos 800 al 808

Sección Tercera:
De las Documentales
Artículos 809 al 826

Sección Cuarta:
De la Testimonial
Artículos 827 al 834

Sección Quinta:
De la pericial
Artículos 835 al 840

Sección Séptima:
De la Presuncional
Artículos 841 al 849

Sección Octava:
De la Instrumental
Artículos 850 y 851

Capítulo XIII
De las Resoluciones Laborales
Artículos 852 al 861

Capítulo XIV
De la Revisión de los Actos de Ejecución
Artículos 862 al 869

Capítulo XV
De las Providencias Cautelares
Artículos 870 al 877

Capítulo XVI
Procedimiento Ordinario ante los Jueces Laborales
Artículos 878 al 896

Capítulo XVII
De los Procedimientos Especiales
Artículos 897 al 903

Capítulo XVIII
Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza
Económica
Artículos 904 al 922

Capítulo XIX
Procedimiento de Huelga
Artículos 923 al 944

TITULO SEGUNDO
Procedimientos de Ejecución

Capítulo I
Disposiciones Generales

Sección Primera:
De Orden General
Artículos 945 al 955

Sección Segunda:
Del Procedimiento del Embargo
Artículos 956 al 968

Sección Tercera:
Remates
Artículos 969 al 977

Capítulo II
Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Crédito

Sección Primera:
De las Tercerías
Artículos 978 al 980

Sección Segunda:
De la Preferencia de Créditos
Artículos 981 al 983

Capítulo III
Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios
Artículos 984 al 993

TITULO TERCERO
Responsabilidades, Sanciones y Personal Jurídico

Capítulo I
Disposiciones Generales
Artículo 994

Capítulo II
De la Responsabilidad y las Sanciones
Artículos 995 al 1012

Capítulo III
Del Personal en los Juzgados Laborales
Artículos 1013 al 1020

Capítulo IV
De las Faltas y Sanciones del Personal Jurídico
Artículos 1021 al 1028

Transitorios

**PROYECTO DE LEY CODIGO LABORAL
FEDERAL Y DE PROCEDIMIENTOS**

Libro Primero
De las relaciones individuales de trabajo

TITULO PRIMERO

Principios Generales

Artículo 1

1.- El presente Código es reglamentario del artículo 123 de la Constitución General de la República y por lo tanto, de observancia general en la Nación.

Artículo 2

1.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Artículo 3

1.- El trabajo es un derecho y un deber sociales.

2.- El trabajo, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

3.- No deberán hacerse discriminaciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, estado civil, padecimiento de incapacidad física alguna, credo religioso, doctrina política o condición social.

4.- Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

5.- La igualdad de oportunidades será sin distinciones, para ambos sexos; promoviéndose la equidad de géneros en proporción al número de cada uno de ellos ocupados por el empleador, en las comisiones mixtas establecidas por este Código.

Artículo 4

1.- Los mayores de dieciséis años, Mujeres y hombres, disfrutan en la aplicación de esta Ley, de iguales derechos y obligaciones.

2.- Para los efectos de esta Ley, el término trabajador, se interpreta por igual para la mujer que para el varón.

Artículo 5

1.- Cuando el trabajador resulte ser discriminado y por lo tanto impedido para ocupar algún empleo, tendrán derecho a reclamar ante el juez laboral, el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que el empleador tenga asignado para el cargo que el reclamante hubiere ocupado.

2.- Bastará la demanda acompañada de pruebas suficientes, interpuesta por el trabajador ofendido ante el Juez Laboral, o la autoridad laboral más próxima y en su ausencia la autoridad civil de mayor rango en la población o centro de trabajo, para que en un término de treinta días, contados a partir de ser recibida por las autoridades descritas; el juez que corresponda emita su resolución.

3.- En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho de reclamar ante la misma autoridad para que sean subsanados los perjuicios causados y sea restablecido el principio de igualdad.

Artículo 6

1.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria, comercio o actividad que le acomode, siendo lícitos.

2.- El ejercicio de los derechos que señala el párrafo anterior, sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

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

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

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

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

a) Cuando en la formación u operación de los sindicatos de trabajadores, por cualquier medio se produzcan actos de injerencia de autoridades, empleadores u organismos ajenos a los intereses del trabajador.

b) Cuando declarada una huelga en los términos que establece este código, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo los casos en que el juez disponga lo contrario por señalar a la fuente de empleo como de servicios esenciales para la comunidad y públicos por su naturaleza.

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

Artículo 7

1.- Las disposiciones de este Código son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

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

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

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

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios y prestaciones de los obreros. Para los demás trabajadores, este plazo se amplía hasta quince días.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8

1.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución general de la República serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 9

1.- En toda empresa o establecimiento, el empleador nunca deberá presentar en su planta, labor administrativa, técnica y operativa un porcentaje mayor del diez por ciento de personal extranjero.

2.- A los empleadores cuyas empresas o establecimientos cuenten con más de diez trabajadores, les será obligatorio destinar un cinco por ciento de las plazas para ser ocupadas por personas con alguna discapacidad que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.

3.- En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el empleador podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad.

4.- El empleador y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos

en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

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

Artículo 10

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

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

Artículo 11

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

2.- Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del empleador dentro de la empresa o establecimiento.

3.- Ser trabajador de confianza no limita de manera alguna los derechos laborales del trabajador, ni lo excluye de obligación alguna.

Artículo 12

1.- Empleador es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Artículo 13

1.- Ser directores, administradores, gerentes o trabajadores que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, convierte al o los trabajadores en este caso en representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 14

1.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un empleador.

2.- Las responsabilidades derivadas de la relación laboral de los contratados o contratadas, corresponde a quienes recibirán de modo permanente los servicios de estos.

Artículo 15

1.- No serán consideradas intermediarias, sino empleadores, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

2.- En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores

Artículo 16

1.- Las personas o empresas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de este Código y de los servicios prestados.

2.- Los trabajadores contratados conforme al párrafo anterior, tendrán las mismas condiciones y derechos de los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

3.- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 17

1.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, se observarán las normas siguientes:

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

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de

trabajo por lo menos iguales a las que disfruten los trabajadores de la empresa beneficiaria.

III. Para determinar la igualdad, se tomarán en consideración los sueldos pagados por el contratante de las obras o servicios al personal que desarrolle labores similares a las del contratado.

IV. Si las labores fueran distintas a las comúnmente desarrolladas en la empresa o establecimiento, la proporcionalidad será establecida de acuerdo al salario mínimo vigente y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 18

1.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

2.- Por establecimiento, independientemente de la naturaleza jurídica que adopte. Se entiende a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

3.- Todos los elementos de una empresa serán solidariamente responsables de las obligaciones que deriven de todas las relaciones laborales, que existan dentro de ella, independientemente de las formas jurídicas que asuma el empleador, si participan en la realización de un mismo fin.

4.- En los casos en que existan contratos colectivos de trabajo, las condiciones serán las pactadas.

Artículo 19

1.- Hay sustitución de empleador, cuando con animo de continuar la razón de ser de la empresa, se transmiten parcial o totalmente los bienes esenciales para su operación.

Artículo 20

1.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 8o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de jus-

ticia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 21

1.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3º de este Código.

2.- En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 22

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

TITULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 23

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

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

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

Artículo 24

1.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 25

1.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y meno-

res 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.

2.- La violación de esta norma, no exime al empleador que la incumple de pagar a los menores las prestaciones y otras obligaciones que esta ley señala.

Artículo 26

1.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios.

2.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Juez laboral, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

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

Artículo 27

1.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables o acuerdos entre las partes.

2.- Se harán dos ejemplares de estas normas, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 28

1.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

II. Los mismos datos del empleador, cuando este tenga carácter de persona física ó el nombre de la empresa y los personales de representante;

III. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

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

V. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

VI. La duración de la jornada;

VII. La forma y el monto del salario;

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

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

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

Artículo 29

1.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 27 y 28 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al empleador la falta de esa formalidad.

Artículo 30

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

Artículo 31

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

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

a) Los requisitos señalados en el artículo 28.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del empleador. El trabajador percibirá ín-

tegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

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

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

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

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación del juez laboral dentro de cuya jurisdicción se celebró, la 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 empleador deberá comprobar ante el juez laboral el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

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

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

Artículo 32

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

Artículo 33

1.- La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 31, fracción I, en lo que sean aplicables.

Artículo 34

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

Artículo 35

1.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 36

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

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

3.- Es derecho del trabajador denunciar al empleador ante el juez laboral si fue objeto de presión para renunciar por escrito a cualquiera de los derechos que esta ley le concede, conservando la autoridad el secreto de la denuncia.

Artículo 37

1.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los empleadores que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 568 de este Código.

2.- Estos convenios para tener validez deberán ser aprobados por la mayoría de los trabajadores, según lo consignen sus documentos sindicales.

CAPITULO II**Duración de las relaciones de trabajo****Artículo 38**

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

Artículo 39

1.- El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo.

2.- Por tiempo discontinuo se entiende aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas, sean estas determinadas en ciertos periodos del año, mes, semanas o días, según lo determine la naturaleza del trabajo o actividad.

3.- Los derechos de los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, serán los mismos de aquellos que lo hagan por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo laborado.

Artículo 40

1.- Los periodos de prueba solo procederán en las relaciones laborales por tiempo indeterminado.

2.- Estos periodos no deberán tener un plazo mayor de 30 días y sus términos deberán ser pactados por escrito.

3.- Cumplidos los plazos pactados, el empleador podrá dar por terminada la relación sin incurrir en violaciones a esta ley, previo pago de salarios y prestaciones devengados.

4.- Vencido el plazo pactado o el máximo de treinta días sin que el empleador no utilice la facultad concedida, en adelante la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

5.- Los periodos de prueba serán por una sola vez. El trabajador que se encuentre bajo la modalidad de tiempo indeterminado, no podrá ser sujeto de este periodo de nueva

cuenta, ni aun y cuando se trate de puestos de trabajo distintos o por razones ajenas a su voluntad, el empleador no sea el mismo con que se inició en la misma empresa, establecimiento u obra.

Artículo 41

1.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 42

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por este Código.

Artículo 43

1.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinadas o para la inversión de capital determinado.

Artículo 44

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

Artículo 45

1.- Los trabajadores bajo esta circunstancia, en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 46

1.- La substitución del empleador no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

2.- El empleador substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las rela-

ciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

3.- El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

4.- Este término podrá ser elevado, a petición del nuevo empleador, del sindicato o los mismos trabajadores, ante el juez laboral, que determinará el plazo final, conservando el patrimonio de la empresa que garantice el no perjuicio de los trabajadores en sus condiciones de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones por el nuevo empleador.

CAPITULO III

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Artículo 47

1.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, el consejo consultivo del Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones y otros semejantes; y

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

Artículo 48

1.- La suspensión que refiere el artículo anterior, surtirá efectos:

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

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

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

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

Artículo 49

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

Artículo 50

1.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 47, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 47, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

CAPITULO IV

Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 51

1.- El trabajador o el empleador podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 52

1.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador:

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

X. Tener el trabajador tres faltas de asistencia consecutivas ó cuatro en un periodo de treinta días, sin permiso del empleador o sin causa justificada;

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

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

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

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

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

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

3.- El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el empleador dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del juez laboral

respectivo, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Artículo 53

1.- 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.

2.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el empleador 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 el laudo.

Artículo 54

1.- El empleador quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 55 en los casos siguientes:

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 55

1.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si

excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 56

1.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

II. Incurrir el empleador, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el empleador el salario del trabajador;

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

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

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

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

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

Artículo 57

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

CAPITULO V

Terminación de las relaciones de trabajo

Artículo 58

1.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 41, 42 Y 43.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 558.

Artículo 59

1.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen tres meses de salario y quince días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 196.

2.- Una nueva relación laboral se iniciará cuando aplicado el párrafo anterior a favor del trabajador, el empleador le

proporcionara otro empleo compatible con sus aptitudes, sin que sea obligación del empleador hacerlo.

Artículo 60

1.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el empleador las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 53.

TITULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 61

1.- 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.

2.- No deberán establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, padecimiento de discapacidad alguna, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en este Código.

Artículo 62

1.- 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.

2.- El empleador podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Artículo 63

1.- Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para prestar su trabajo.

Artículo 64

1.- El trabajador y el empleador fijarán la duración de la jornada de trabajo, los horarios para la realización de ésta, sin que pueda exceder los máximos legales.

Artículo 65

1.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

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

3.- Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende más, se reputará como jornada nocturna.

Artículo 66

1.- La jornada semanal diurna, no podrá exceder de 40 horas, la diaria de 10 horas.

2.- La jornada semanal mixta, no deberá ser mayor de treinta y siete horas y treinta minutos. La diaria de nueve horas.

3.- La jornada semanal nocturna no excederá de treinta y cinco horas y la diaria de ocho.

Artículo 67

1.- El empleador para fijar la jornada de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 7o., fracción III y al artículo anterior, párrafos del 1 al 3.

Artículo 68

1.- Las jornadas establecidas en el artículo 66, pueden ser reducidas, cuando por su propia naturaleza el trabajo atente contra la salud del trabajador.

Artículo 69

1.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de treinta minutos por lo menos, que deberá ser considerado como tiempo efectivo de la jornada diaria.

2.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios para realizar sus comidas, el tiempo correspondiente que será de media hora por lo menos, le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 70

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

2.- Las horas de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Artículo 71

1.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Este tiempo deberá ser pagado por el empleador como horas extras.

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

3.- La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en este Código.

CAPITULO III

Días de descanso

Artículo 72

1.- Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso, con goce de salario íntegro, según sea la jornada de trabajo semanal que establece el artículo 66.

2.- Los días de descanso serán dos y serán los que el empleador señale por exigencias del propio trabajo, procurándose que uno de ellos sea domingo y que ambos sean continuos.

Artículo 73

1.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el empleador fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 74

1.- Los trabajadores que en razón del párrafo anterior, presten sus servicios en día domingo, gozarán de un sobresueldo por ese único día de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de un día ordinario de trabajo, o de su equivalente en horas menos de la jornada establecida en el artículo 66 de esta ley.

Artículo 75

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

Artículo 76

1.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso semanales y los obligatorios que describe el artículo 77.

2.- Si el trabajador acepta prestar los servicios en tales días el empleador pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 77

1.- Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El 5 de febrero;

III. El 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El 20 de noviembre;

VIII. El 25 de diciembre.

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

2.- Los días señalados como descanso obligatorio, podrán ser sujetos de cambio, previo conformidad de empleadores y trabajadores, para que sean disfrutados en viernes o lunes, cuando sus fechas correspondan a martes, miércoles o jueves.

Artículo 78

1.- En los trabajos que requieran de una labor continua, los trabajadores y los empleadores determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días señalados en el artículo 77.

Artículo 79

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

CAPITULO IV

Vacaciones

Artículo 80

1.- Los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, a partir de cumplir su primer año de servicio.

2.- Del primero al quinto año de servicio, disfrutarán de 12 días por lo menos, de descanso.

3.- Del sexto en adelante aumentará en un día por año, hasta completar 25; y

4.- Del décimo noveno en adelante sus vacaciones serán por lo menos, de treinta días de descanso.

Artículo 81

1.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de va-

caciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Artículo 82

1.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

2.- 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 83

1.- Los trabajadores tendrán derecho una prima no menor del cincuenta por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

2.- Cuando los días de vacaciones a que tenga derecho el trabajador sean hasta quince, recibirá al inicio de su descanso, el importe del sueldo que corresponda a esos días, más la prima que describe el párrafo anterior.

3.- Cuando este periodo vacacional sea mayor de quince días, el trabajador recibirá al inicio de su descanso el pago de quince días y la prima vacacional. Al decimosexto o cualquier día posterior que el reclame, deberá recibir el pago por los días que resten al total del periodo vacacional a que tenga derecho.

Artículo 84

1.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

2.- Los empleadores entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad, el reporte de impuestos retenidos y entregados al fisco en el último año, el estado que guarda el trabajador ante el IMSS, INFONAVIT y Fondo de Retiro. En ella deberá constar la fecha de inicio de su periodo vacacional. y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

3.- El incumplimiento de la obligación anterior por parte del empleador, faculta al trabajador para reclamar su derecho a la información ante el juez laboral.

CAPITULO V

Salario

Artículo 85

1.- Salario es la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su trabajo.

Artículo 86

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

2.- Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el empleador, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador.

3.- El empleador no podrá exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo, cuando el salario se fije por unidad de obra.

Artículo 87

1.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 88

1.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de este Código.

2.- Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

3.- En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de cuarenta horas, dé por resultado el monto del salario mínimo correspondiente, por lo menos.

Artículo 89

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

Artículo 90

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

2.- Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 91

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

Artículo 92

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

2.- En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

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

CAPITULO VI

Salario mínimo

Artículo 93

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

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

3.- El Salario mínimo deberá ser aumentado automáticamente, cuando a juicio del Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones los índices inflacionarios sean superiores a los establecidos al inicio del año.

4.- Los salarios mínimos serán revisados anualmente por el Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones, para establecer aumentos reales que garanticen al trabajador el valor adquisitivo de su salario.

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

Artículo 94

1.- El salario mínimo podrá ser general o profesional y será aplicable en todo el territorio nacional.

2.- Se entiende por salario mínimo general, aquel que se determine para áreas específicas de la Industria, Comercio o Servicios varios.

3.- Por Salario Mínimo profesional, se entiende aquel que se aplique para diferenciar profesiones, oficios y trabajos especiales.

Artículo 95

1.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del país, independientemente de las ramas de la actividad económica en que se ubique el empleador.

Artículo 96

1.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores en cualquiera de las actividades económicas, profesiones, oficios o trabajos especiales que desempeñen.

Artículo 97

1.- Los salarios mínimos generales y profesionales, serán revisados anualmente en el Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones.

2.- El Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones propondrá a la Cámara de Diputados los porcentajes para su incremento y está los aprobará o modificará sobre la base de sus propios criterios.

Artículo 98

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

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

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 159. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

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

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

CAPITULO VII

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 99

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

Artículo 100

1.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 101

1.- El salario se pagará directamente al trabajador.

2.- Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro el empleador lo entregará en el domicilio del trabajador, obteniendo de él la firma de recibido.

3.- Mediante carta poder suscrita por el trabajador y dos testigos, el empleador pagará el salario del trabajador al apoderado nombrado si así lo determina el primero y la causa para hacerlo es plenamente justificada.

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

Artículo 102

1.- El salario en efectivo deberá pagarse solamente en moneda de curso legal.

2.- Sólo en aquellos casos en que otra modalidad sea pactada entre sindicato o los trabajadores, el empleador adicionará a la moneda de curso legal, mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que permita el consumo de alimentos, vestido, diversiones o servicios al trabajador y su familia.

Artículo 103

1.- 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 104

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

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

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los empleadores, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

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

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

Artículo 105

1.- El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior.

2.- Asimismo, gestionará ante otras instituciones, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Artículo 106

1.- Es nula la cesión de los salarios en favor del empleador o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 107

1.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 108

1.- La obligación del empleador de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en este Código.

Artículo 109

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

Artículo 110

1.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

2.- Por acuerdo de los trabajadores o su sindicato con el empleador, estos pagos podrán ser depositados en cuenta bancaria del trabajador.

3.- Este pago variará únicamente por la causa señalada en el párrafo 2 del artículo 101.

Artículo 111

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

Artículo 112

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

I. Pago de deudas contraídas con el empleador por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el empleador, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

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

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los

trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

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

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

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

Artículo 113

1.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus empleadores en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 114

1.- Los salarios de los trabajadores son inembargables, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 112, fracción V.

2.- Los empleadores no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 115

1.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del empleador.

Artículo 116

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

Artículo 117

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

Artículo 118

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

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

CAPITULO VIII**Participación de los trabajadores
en las utilidades de las empresas****Artículo 119**

1.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine el Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones.

Artículo 120

1.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, el Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios, apropiados y permanentes para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable, la necesaria reinversión de capitales y la situación de los trabajadores.

Artículo 121

1.- Será la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión o la comisión permanente en su caso, quien apruebe los porcentajes propuestos por el Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones, mismos que entraran en vigor al siguiente día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo 122

1.- El Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones, podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado con anterioridad, en cualquier momento.

2.- Para tal efecto se someterá a lo dispuesto en el artículo anterior y presentare a la Cámara de Diputados los estudios y demás para su aprobación inmediata.

Artículo 123

1.- El Porcentaje fijado por el Instituto constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Artículo 124

1.- Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 125

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

I. El empleador, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a la representación de 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 el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo 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. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el empleador dará cumplimiento a la misma independiente-

mente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

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

Artículo 126

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

2.- Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución.

Artículo 127

1.- Sólo en el caso de que la utilidad gravable fuera impugnada por el empleador, se suspenderá el pago del reparto adicional que señala el artículo anterior, hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

Artículo 128

1.- Si hubiese utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Artículo 129

1.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales.

2.- La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

3.- La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 130

1.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria.

2.- No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 87, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 131

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

Artículo 132

1.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

Artículo 133

1.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

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

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros

años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

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

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

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

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 134

1.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

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

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

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

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

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 132 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

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

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

Artículo 135

1.- A Los trabajadores que hayan sido víctimas de accidentes no relacionados con su trabajo o enfermedades generales, les serán descontados para la determinación de su participación solo el 75% de sus periodos de incapacidad temporal.

Artículo 136

1.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 137

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

Artículo 138

1.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 99 y siguientes de este Código.

Artículo 139

1.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Artículo 140

1.- Los ingresos de los trabajadores, por concepto de reparto de utilidades estarán libres de todo gravamen.

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Empleadores

CAPITULO I

Obligaciones de los Empleadores

Artículo 141

1.- Son obligaciones de los empleadores:

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

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

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

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 empleador retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

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

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

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

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

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

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores ausentes no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador, salvo que lo compense 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.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr que todos los trabajadores cumplan con su educación obligatoria;

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 empleador. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El empleador 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 empleador que los hubiese becado, durante un año, por lo menos. Para el otorgamiento de las becas, se aplicara la igualdad de géneros obligatoriamente;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo IV de este Título.

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

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

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

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

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

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indi-

casadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 112, fracción VI;

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

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los empleadores podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

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

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

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

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

XXIX.- Aplicar en todas las acciones que garanticen el cumplimiento de esta ley, el equilibrio de géneros, de acuerdo a la proporción que se guarde entre trabajadores mujeres y hombres.

XXX.- Cumplir con lo dispuesto en artículo 9 para los hombres y mujeres con discapacidad alguna, adecuando las instalaciones del centro de trabajo para que de forma segura y accesible les permitan realizar las actividades laborales propias de la empresa o del establecimiento.

Artículo 142

1.- Queda prohibido a los empleadores:

I.- Realizar actos de discriminación por motivo de raza, sexo, edad, estado civil, padecimiento de alguna discapacidad, credo religioso, doctrina política o condición social.

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

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

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse de partidos o asociaciones políticas, asociaciones civiles o cualquier otro grupo promotor de actividades políticas, sociales o religiosas ajenas a la relación laboral. Lo mismo en su relación sindical o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, sea esta de cualquier índole;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

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

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

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

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

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

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

XII.- Negarse a emplear trabajadores que padezcan alguna discapacidad, a pesar de que hayan acreditado su capacidad para realizar el empleo que pretenden.

Artículo 143

1.- Se consideran atentatorios a los y las trabajadoras actos ilícitos, en materia sexual los siguientes:

I.- La discriminación sexual, entendiéndose esta en los siguientes casos:

a)- La exigencia de certificado alguno que demuestre la ingravidez de la solicitante de empleo, o trabajadora;

b)- Negar la admisión de un empleo o despedir del que se tiene, por estado de gravidez, estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores; y

c)- Diferenciar las oportunidades y el salario entre personas de igual responsabilidad y carga de trabajo, por la sola razón de su sexo.

II.- Se comete el acto de hostigamiento sexual cuando existan conductas del empleador o sus representantes, que constituyan comportamientos indeseados u ofensivos basado en la sexualidad que ofenda a la dignidad de la mujer o el hombre en su trabajo.

Artículo 144

1.- El empleador no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural, robo o accidente no imputable al trabajador que sufran los bienes muebles e inmuebles, las instalaciones, útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

CAPITULO II**Obligaciones de los trabajadores****Artículo 145**

1.- Son obligaciones de los trabajadores:

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

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

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

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

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

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

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX.- Integrar los organismos que establece este Código;

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

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

XII.- Comunicar al empleador 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 empleadores; y

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

XIV.- Recibir la capacitación que se describe en el Capítulo IV de este título

Artículo 146

1.- Queda prohibido a los trabajadores:

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

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

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

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

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

VII. Suspender las labores sin autorización del empleador;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo, sin la aprobación previa del empleador;

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

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

XI. Realizar actos de hostigamiento, cualquiera que este fuere en contra de compañeros, el empleador o cualquier persona en el centro de trabajo.

CAPITULO III

Habitaciones para los trabajadores

Artículo 147

1.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

2.- Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 148

1.- El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Artículo 149

1.- Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 150

1.- 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 148.

Artículo 151

1.- El organismo a que se refieren los artículos 149 y 150, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Artículo 152

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

Artículo 153

1.- Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a veinte veces el salario mínimo general vigente.

Artículo 154

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

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

3.- Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto.

4.- Si el trabajador sufriera de una incapacidad temporal hasta de dos años, gozará de una prórroga sin causa de intereses para el pago de su crédito.

5.- La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

Artículo 155

1.- Los empleadores no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 147 de esta Ley por lo que toca a los trabajadores domésticos.

Artículo 156

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

I. Los deportistas profesionales y

II. Los trabajadores a domicilio.

Artículo 157

1.- El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

2.- De igual forma, los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

4.- Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley a que se refiere el artículo 150.

Artículo 158

1.- Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 147.

2.- Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

Artículo 159

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

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

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

a) Pagar las rentas.

b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.

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

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

III. Está prohibido a los trabajadores:

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

b) Subarrendar las habitaciones.

Artículo 160

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

Artículo 161

1.- Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante los jueces laborales, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

CAPITULO IV

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

Artículo 162

1.- Todo trabajador tiene el derecho a que su empleador 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 empleador y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 163

1.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los empleadores podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.- En caso de adhesión a los sistemas establecidos, quedará a cargo de los empleadores tras cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 164

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

Artículo 165

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

Artículo 166

1.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 162, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo.

2.- Si atendiendo a la naturaleza de los servicios, empleador y trabajador convinieran que podrá impartirse de otra manera, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

3.- Si el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe y el empleador acepta proporcionar esta capacitación, ésta se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 167

1.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad;

V. Promover mediante los planes y programas de capacitación la igualdad entre los géneros, participando en ellos una proporción semejante a la contratada en el centro de trabajo; y

VI. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 168

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

Artículo 169

1.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

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

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

Artículo 170

1.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del empleador.

2.- Estas comisiones vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Artículo 171

1.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente.

2.- Además vigilarán que el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, se realice conforme a la ley.

Artículo 172

1.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los empleadores, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Regionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades.

2.- Estos comités tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

3.- Los comités tendrán facultades para:

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

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

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

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

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Artículo 173

1.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Regionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Artículo 174

1.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

2.- Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el empleador capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Artículo 175

1.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los empleadores deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 176

1.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de 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.

2.- Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 177

1.- El registro de que trata el artículo 164 se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

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

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

III. No estar ligadas con personas o instituciones que paguen algún credo religioso.

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

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

Artículo 178

1.- Los planes y programas de que tratan los artículos 175 y 176, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a periodos no mayores de dos años;

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

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

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

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

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

2.- Los planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Artículo 179

1.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su registro.

2.- Aquellos planes y programas que no hayan sido objeto de la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Artículo 180

1.- El empleador será sancionado conforme a lo dispuesto en el libro tercero de Código, cuando:

I. No dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 175 y 176;

II. Cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica.

2.- En cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adoptará las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 181

1.- 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.

2.- Estas constancias serán autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa y se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Regional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo.

3.- La Secretaría las registrará y las tomará en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 651.

Artículo 182

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

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

Artículo 183

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

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

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

4.- 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 Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Artículo 184

1.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 651, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 185

1.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante los jueces laborales las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

CAPITULO V

Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Artículo 186

1.- Los trabajadores tienen entre otros derechos, por el tiempo trabajado con un mismo empleador, los siguientes:

I.- Antigüedad

II.- Disciplina; y

III.- Conocimientos.

2.- Los derechos señalados, serán considerados por el empleador para la reasignación de puestos en su empresa.

Artículo 187

1.- Los empleadores estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a:

I.- Los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean;

II.- A quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo;

III.- A quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia;

IV.- A los sindicalizados respecto de quienes no lo sean; y

V.- A quienes presenten alguna discapacidad.

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

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

Artículo 188

1.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o

establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos.

2.- Además agregaran si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenecan.

3.- Lo anterior, con el fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 189

1.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 187 a:

I.- A los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento.

II.- A quienes de manera temporal, suplan las vacantes transitorias o temporales;

III.- A los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada; que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo 190

1.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 187 y 189 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.

2.- Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 53.

Artículo 191

1.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 189 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

2.- Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del empleador formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y las dará a conocer a cada uno de los trabajadores.

3.- Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y si en el término de tres días no le es resuelto a su conformidad, recurrirá la resolución de ésta ante el juez laboral.

Artículo 192

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

2.- Si el empleador cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto. Si fuera más de uno el trabajador en este caso, se le dará preferencia aquel que tenga mayor antigüedad.

3.- Si el empleador no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 141, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad que demuestre estar apto para ello.

Artículo 193

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

2.- En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en este Código, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Artículo 194

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

Artículo 195

1.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 52, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

2.- La aplicación de la corrección disciplinaria no releva al empleador la obligación que tiene de hacer efectivos los derechos que el trabajador tiene derivados de su antigüedad.

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

Artículo 196

1.- Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar este monto se tomará en cuenta el salario integrado a la fecha del retiro;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido tres años de servicios, por lo menos.

IV. Este derecho es igual para quienes se separen por causa justificada y aquellos que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

V. Si el retiro voluntario de varios trabajadores se diera en una misma fecha y el empleador no tuviera la capacidad económica para responder de forma inmediata a los trabajadores en el pago de la prima de antigüedad, se observarán las normas siguientes:

a) Se determinará el número de trabajadores que se encuentran bajo la misma circunstancia y se dividirán en seis semanas.

b) Se pagará en primer lugar a aquel o aquellos trabajadores de mayor antigüedad; y

c) Si el número de retiros es tal que el empleador no sea capaz de cumplir el término anterior, será la autoridad laboral más próxima quien determine de acuerdo a las posibilidades del empleador, conservando la seguridad de pago para los trabajadores que permanezcan activos, como y cuando se les paga a los trabajadores su derecho de antigüedad.

VI. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 608; y

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

CAPITULO VI**Inveniones de los trabajadores****Artículo 197**

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

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

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al empleador. 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 empleador no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

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

TITULO QUINTO

Derecho de Atención a los Hijos de las Trabajadoras

Artículo 198

1.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, proteger el derecho a la libertad de reproducción de los trabajadores, independientemente de su sexo y el respeto a su familia.

Artículo 199

1.- El empleador no deberá poner en peligro la salud de la mujer, cuando esta se encuentre en estado de gestación y de lactancia, con labores insalubres o peligrosas.

2.- Sin que esta sufra perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y otros derechos el empleador deberá asignarle labores temporales, diferentes a las que desarrolla normalmente, pero compatibles con su estado y capacidad.

3.- El empleador no será responsable si con antelación, la trabajadora o sus representantes no le comuniquen con las pruebas necesarias, de su estado de gestación o lactancia.

Artículo 200

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

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

3.- Los contratos colectivos de trabajo, deberán comprender un capítulo especial que atienda esta circunstancia.

Artículo 201

1.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán 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;

II. Disfrutarán de un periodo de incapacidad temporal para desarrollar su trabajo, pre y postnatal no menor a 12 semanas, distribuidas por prescripción médica acreditada legalmente, según lo exija la propia constitución física de la trabajadora;

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

IV. Si el periodo de lactancia es mayor a los establecidos en la fracción II, por recomendación médica comprobable; las madres trabajadoras tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

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

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

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos establecidos en la fracción II.

Artículo 202

1.- Los trabajadores, hombres o mujeres que adopten a un menor de seis meses de edad, tendrán derecho a un permiso de dos semanas con goce de salario íntegro, siempre y cuando demuestre ser el responsable del cuidado del menor.

2.- Si el menor fuera mayor de seis meses, el permiso será de una semana.

Artículo 203

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

Artículo 204

1.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un lugar apropiado para el descanso y otras necesidades de las madres trabajadoras.

TITULO SEXTO**Trabajo de los Menores****Artículo 205**

1.- Solo en casos de excepción, se empleara a menores de edad, sean estos mujeres u hombres.

2.- Para esta Ley, son menores de edad, los mexicanos mujeres y hombres que no hayan cumplido los dieciséis años.

3.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Artículo 206

1.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.

2.- Sin el requisito del certificado, ningún empleador podrá utilizar sus servicios.

Artículo 207

1.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

d) Trabajos subterráneos o submarinos.

e) Labores peligrosas o insalubres.

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

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

h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Artículo 208

1.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

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

Artículo 209

1.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas.

2.- Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 210

1.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

2.- En caso de violación de la anterior prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 76 y 78.

Artículo 211

1.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de veintiún días corridos, por lo menos.

Artículo 212

1.- Los empleadores que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

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

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

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

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

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

TITULO SEPTIMO**Trabajos Especiales****CAPITULO I**

Disposiciones generales

Artículo 213

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

CAPITULO II

Trabajadores de confianza

Artículo 214

1.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las

que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 215

1. Los trabajadores de confianza cualquiera que sea su encomienda en la empresa, no deberán:

I. Formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores;

II. Ser tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga; y

III. Ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de este Código.

Artículo 216

1.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza.

2.- Solamente quedarían excluidos de este derecho, cuando exista en el contrato colectivo disposición en contrario.

Artículo 217

1.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, cuando coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 52.

2.- El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de este Código.

Artículo 218

1.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

CAPITULO III

Trabajadores de los buques

Artículo 219

1.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Artículo 220

1.- Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina.

2.- Además, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Artículo 221

1.- Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos.

Artículo 222

1.- Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del empleador.

Artículo 223

1.- 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 224

1.- No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tengan por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

2.- Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.

Artículo 225

1.- Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

2.- Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo.

Artículo 226

1.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon.

Artículo 227

1.- El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

I. Lugar y fecha de su celebración;

II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del empleador;

III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;

IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;

V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;

VI. La distribución de las horas de jornada;

VII. El monto de los salarios;

VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;

- IX. El periodo anual de vacaciones;
- X. Los derechos y obligaciones del trabajador;
- XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y
- XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 228

- 1.- La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.
- 2.- Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó.

Artículo 229

- 1.- Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros se observará lo dispuesto en el artículo 31.

Artículo 230

- 1.- Cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 76.

Artículo 231

- 1.- Los trabajadores tienen, en materia de vacaciones los siguientes derechos:
- I.- Un periodo mínimo de quince días laborables de vacaciones anuales pagadas;
- II.- Se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a treinta, por cada año subsecuente de servicios; y
- III.- Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.
- 2.- Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

Artículo 232

- 1.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

Artículo 233

- 1.- A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero.

Artículo 234

- 1.- Los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo.
- 2.- Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

Artículo 235

- 1.- Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 115, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes.
- 2.- A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el empleador por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores.

- 3.- Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

Artículo 236

- 1.- Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:
- I. Proporcionar abordaje alojamientos cómodos e higiénicos;
- II. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado;
- III. Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus con-

diciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador;

IV. Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero;

V. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas;

VI. Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;

VII. Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza;

VIII. Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua;

IX. Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al empleador; y

X. Informar a la Capitanía del Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.

Artículo 237

1.- Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua.

2.- Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los empleadores.

Artículo 238

1.- Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar, sin permiso del capitán, bebidas embriagantes a los trabajadores, así como que éstos introduzcan a los buques tales efectos.

2.- Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas y enervantes, salvo lo dispuesto en el artículo 240, fracción III.

Artículo 239

1.- El amarre temporal de un buque que, autorizado por el juez, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.

2.- Las reparaciones a los buques no se considerarán como amarre temporal.

Artículo 240

1.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;

III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.

2.- Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del empleador y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

I La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

II. La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

III. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

IV. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del empleador o de terceros.

Artículo 241

1.- La terminación de las relaciones laborales de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I. Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;

II. Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este último caso se cambie el destino final del buque;

III. Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares des poblados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias;

IV. Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

V. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el empleador podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del empleador; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 563; y

VI. El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los tra-

bajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el empleador podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del empleador; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.

Artículo 242

1.- En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen.

2.- Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento.

3.- Para efectos del párrafo anterior, la bonificación se fijará por acuerdo de las partes o por decisión del juez laboral, que oirá previamente el parecer de la autoridad marítima.

Artículo 243

1.- El Reglamento Interior de Trabajo, depositado ante el juzgado laboral, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.

2.- Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.

Artículo 244

1.- Corresponde a la Inspección del Trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto.

Artículo 245

1.- En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. Si la descarga dura más de veinticuatro horas en el punto en que termina la relación de trabajo, se considerará concluida ésta al expirar ese plazo, contado desde el momento en que fondee o atraque el buque;

II. La alimentación de los trabajadores por cuenta de los empleadores es obligatoria, aun cuando no se estipule en los contratos, si a bordo se proporciona a los pasajeros; y en todo caso, cuando se trate de buques que naveguen por seis horas o más, o que navegando menos de ese tiempo, suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea imposible a los trabajadores proveerse de alimentos;

III. La permanencia obligada a bordo se considera como tiempo de trabajo, a menos que el periodo de descanso sea de cuatro horas o más, que exista para el trabajador la imposibilidad material de abandonar el buque o que el abandono carezca de objeto por tratarse de lugares despoblados; y

IV. El descanso semanal será forzosamente en tierra.

Artículo 246

1.- Para profesionalizar este ramo de la industria, trabajadores, empleadores y gobierno federal participarán en la creación de La Casa del Marino.

2.- El Ejecutivo Federal determinará la reglamentación, objetivos y funciones, además la forma de sostener y mejorar los servicios de la Casa del Marino y fijará las aportaciones de los empleadores.

CAPITULO IV

Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

Artículo 247

1.- 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.

2.- 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 correspondan a este propósito.

Artículo 248

1.- Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos.

Artículo 249

1.- Las relaciones de trabajo a que se refiere este capítulo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios.

Artículo 250

1.- Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

I. El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán);

II. Los oficiales que desarrollen labores análogas;

III. El navegante;

IV. Los sobrecargos; y

V. Los mecánicos y demás personal de mantenimiento que viajen junto con la tripulación, con motivo de las necesidades del servicio.

Artículo 251

1.- Serán considerados representantes del empleador, por la naturaleza de las funciones que desempeñan:

I.- Los gerentes de operación o superintendentes de vuelos;

II.- Los jefes de adiestramiento y de pilotos;

III.- Los pilotos instructores o asesores; y

IV.- Todos los funcionarios, que aun y cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

2.- Los titulares de las categorías citadas serán designados por el empleador 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, consignent al respecto.

Artículo 252

1.- El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo.

2.- 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.

3.- 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 253

1.- Para la determinación de las jornadas de trabajo, se consideraran los horarios previamente establecidos entre empleador y trabajador o con los sindicatos respectivos.

2.- Para los efectos de descansos dentro de una misma jornada, se consideraran los que resulten pactados entre empleador y trabajadores, según las rutas y husos horarios.

3.- De lo anterior tendrá conocimiento previo, la inspección de trabajo que corresponda.

Artículo 254

1.- Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo.

Artículo 255

1.- El tiempo máximo de servicios que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo.

2.- 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.

3.- El tiempo 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.

4.- 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 que impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo.

Artículo 256

1.- El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes, se fijará en los contratos de trabajo.

2.- Deberán tomarse en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.

Artículo 257

1.- 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.

2.- El tiempo excedente al señalado será extraordinario, no pudiendo exceder un total de diez horas efectivas de vuelo, con excepción de los sujetos al artículo anterior.

3.- Los tripulantes deberán de disfrutar de un periodo de descanso mínimo de diez horas antes de iniciar otro servicio de vuelo.

4.- 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.

Artículo 258

1.- Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquiera hora del día o de la noche.

Artículo 259

1.- Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente.

Artículo 260

1.- Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo.

2.- En caso de que 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.

3.- Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

Artículo 261

1.- Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo.

Artículo 262

1.- Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un cien por ciento más del salario correspondiente.

2.- El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago.

Artículo 263

1.- Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.

2.- Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 71.

Artículo 264

1.- Los Tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 78.

2.- Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

3.- Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

Artículo 265

1.- Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables.

2.- Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Artículo 266

1.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual.

2.- Si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Artículo 267

1.- El salario de los tripulantes se pagará, incluyendo las asignaciones adicionales correspondientes, los días quince y último de cada mes.

2.- Las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, se pagarán en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado.

3.- El importe de los días de descanso obligatorio, deberá pagarse en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.

4.- Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

Artículo 268

1.- Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el empleador. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fi-

jará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo;

II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje; y

IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 141 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, se accidenten o sufran incapacidades temporales, por cualquier motivo durante la prestación del servicio.

Artículo 269

1. Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporte pasajeros o efectos ajenos a los intereses del empleador sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;

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

III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV. Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V. Someterse a los adiestramientos que establezca el empleador, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utiliza-

ción de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el empleador;

VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

VIII. Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el empleador o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;

IX. Dar aviso al empleador y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI. Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII. Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII. Poner en conocimiento del empleador al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.

Artículo 270

1.- 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.

2.- Comprobará 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 271

1.- El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración:

I. La capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;

II. La experiencia previa, determinada, según la especialidad, por las horas de vuelo registradas ante la autoridad competente o por las instrucciones y práctica en el caso de los tripulantes que no tengan obligación de registrar dichas horas de vuelo; y

III. La antigüedad, en igualdad de condiciones.

Artículo 272

1.- El tripulante interesado en una promoción de su especialidad, deberá sustentar y aprobar el programa de adiestramiento respectivo.

2.- Además, deberá obtener la licencia requerida para cada especialidad por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Artículo 273

1.- En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas de la que se venía utilizando, el tripulante y el empleador fijarán las condiciones de trabajo.

Artículo 274

Queda prohibido a los tripulantes:

I. Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las dos horas anteriores a la iniciación del servicio;

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del empleador y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su empleador.

Artículo 275

1.- Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el empleador, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.

Artículo 276

Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;

II. Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, de acuerdo con el artículo 274, fracción I;

III. Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 274, fracción II;

IV. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;

V. La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI. La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el empleador, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del empleador o de terceros; y

VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 269 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 274, fracción III.

Artículo 277

1.- El juez laboral, previamente a la aprobación del reglamento interior de trabajo, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a fin de que en el mismo se observen las disposiciones de la Ley de Aviación Civil y sus reglamentos.

CAPITULO V**Trabajo ferrocarrilero****Artículo 278**

1.- Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Artículo 279

1.- En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 11 de este Código.

Artículo 280

1.- En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores ferrocarrileros presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.

Artículo 281

1.- Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación.

2.- Las disposiciones que determinen estas rescisiones, deberán estar contenidas en los contratos colectivos.

3.- A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 195.

Artículo 282

1.- No es causa de rescisión de las relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, la circunstancia de que los trabajadores, por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos.

2.- Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono.

3.- En los casos anteriores, tendrán que hacerse previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa, y si de ellas resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos.

4.- Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

Artículo 283

1.- Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, cuando haya sido debidamente comprobada 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.

2.- Como condición única para esta reinstalación, se requiere que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

Artículo 284

1.- Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche, de común acuerdo entre las partes.

Artículo 285

1.- 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 de diversa importancia.

Artículo 286

1.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;

II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del empleador y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. El tráfico de drogas enervantes.

Artículo 287

1.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

II. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

CAPITULO VI

Trabajo de autotransportes

Artículo 288

1.- Quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo, las relaciones de trabajo entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de auto transportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos y rutas.

2.- La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Artículo 289

1.- El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

2.- Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

3.- Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

4.- En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

5.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Artículo 290

1.- Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un veinte por ciento.

Artículo 291

Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 92.

Artículo 292

1.- El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Artículo 293

Queda prohibido a los trabajadores:

I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del empleador y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.

Artículo 294

1.- Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;

III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier desperfecto que observen;

IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el empleador.

Artículo 295

1.- Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;

II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;

III. Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Artículo 296

1.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

CAPITULO VII

Trabajo de maniobras en zonas bajo jurisdicción federal

Artículo 297

1.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

Artículo 298

1.- En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores.

Artículo 299

1.- No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años.

Artículo 300

1.- Son empleadores las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.

Artículo 301

1.- Las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados.

Artículo 302

1.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra ó por peso de los bultos.

2.- Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen.

Artículo 303

1.- El salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101.

2.- El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.

Artículo 304

1.- Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un veinte por ciento como salario de los días de descanso.

2.- Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.

Artículo 305

1.- En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:

I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al empleador;

II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. 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 191; y

III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada trabajador. En los acuerdos o contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime conveniente para la distribución del trabajo.

Artículo 306

1.- Los sindicatos proporcionarán a los empleadores una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras, en cada caso.

Artículo 307

1.- Los trabajadores no pueden hacerse sustituir en la prestación del servicio.

2.- Si se quebranta esta prohibición, el sustituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado y a que el pago se haga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101.

Artículo 308

1.- Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 599;

II. El empleador bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y

III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada empleado que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.

El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los empleadores a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos.

Artículo 309

1.- En los contratos colectivos podrá estipularse que los empleadores cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo.

2.- En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

3.- 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.

4.- El instituto Mexicano del Seguro Social cubrirá las pensiones previa aprobación del juez de lo laboral.

Artículo 310

1.- En los acuerdos colectivos o contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías.

2.- La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo.

3.- La Institución bancaria señalada, cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el empleador, o mediante resolución del juez laboral.

4.- Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.

CAPITULO VIII

Trabajadores del campo

Artículo 311

1.- Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un empleador.

2.- Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

Artículo 312

1.- Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un empleador, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Artículo 313.

1.- Las personas físicas o morales que compren tierra ejidal o comunal, estarán obligadas dar preferencia en la contratación de trabajadores para esos predios a los ex -ejidatarios o comuneros de los mismos.

2.- Esta obligación será por un plazo de tres años a partir de la operación de compraventa, siempre y cuando no haya impedimento físico para realizar la actividad de que se trate.

3.- Cuando el empleador no respete el derecho de preferencia, estará obligado a pagar al trabajador un mes de sueldo, tomando como salario base el correspondiente al puesto o categoría que hubiese ocupado el trabajador.

Artículo 314

1.- Será computado como tiempo efectivo de trabajo, el que resulte de trasladar al trabajador de la zona habitacional al o los campos de trabajo.

Artículo 315

1.- Cuando existan contratos de arrendamiento entre el empleador y el propietario del predio será solidariamente responsable con el arrendatario, para el cumplimiento de las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

2.- Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero serán solidariamente responsables, con las obligaciones hacia los trabajadores.

Artículo 316

1.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 28 y demás relativos de esta ley.

Artículo 317

1.- Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en periodos de tiempo que no excedan de una semana;

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;

IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;

V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 611, fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y

VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:

a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.

b) La caza y la pesca, para usos propios, 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 y cultivos.

d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.

e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.

f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

VIII.- Proporcionar gratuitamente agua potable y dos alimentos sanos y nutritivos durante la jornada de trabajo.

IX.- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y a la inversa.

X.- Trasladar, en los términos de la fracción anterior, a los hijos de los trabajadores para que reciban la educación obligatoria gratuita, cuando la escuela pública se ubique fuera de la zona habitacional, hasta cinco kilómetros de distancia.

Artículo 318

Queda prohibido a los empleadores:

I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes, o venderlas ellos mismos;

II. Impedir la entrada a los vendedores de otras mercancías y cobrarles alguna cuota; y

III.- Permitir que en los establecimientos ubicados en las zonas habitacionales o campos de trabajo se expendan bienes de consumo inmediato con precios superiores al vigente en las poblaciones más cercanas.

Artículo 319

1.- El empleador esta obligado a repartir utilidades a los trabajadores que laboraron para el, en el ejercicio que corresponda.

2.- Estas serán distribuidas tomando en cuenta el tiempo trabajado. Los trabajadores tienen este derecho a partir del primer día de su contratación y les serán sumados sus periodos temporales en el año.

CAPITULO IX

Agentes de comercio y otros semejantes

Artículo 320

1.- Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente.

2.- Salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas, no tendrán esta categoría.

Artículo 321

1.- El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 322

1.- Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Artículo 323

1.- Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Artículo 324

1.- Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Artículo 325

1.- Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Artículo 326

1.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

CAPITULO X

Deportistas profesionales

Artículo 327

1.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, cualquiera que este fuera.

Artículo 328

1.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones.

2.- A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

3.- Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 329

1.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 330

1.- Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

Artículo 331

1.- La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;

II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y

III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Artículo 332

1.- No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Artículo 333

1.- Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;

II. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;

III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y

IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Artículo 334

1.- Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

2.- En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 335

1.- Son obligaciones especiales de los empleadores:

I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y

II. Conceder a los trabajadores dos días de descanso a la semana.

2.- No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 74.

Artículo 336

1.- Queda prohibido a los empleadores exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Artículo 337

1.- Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 333, fracción IV.

Artículo 338

1.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo;

I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

II. La pérdida de facultades.

CAPITULO XI

Trabajadores actores y músicos

Artículo 339

1.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Artículo 340

1.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

2.- No es aplicable la disposición contenida en el artículo 44.

Artículo 341

1.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Artículo 342

1.- No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.

Artículo 343

1.- Para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República, se observarán, además de las normas contenidas en el artículo 31, las disposiciones siguientes:

I. Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos; y

II. Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso.

Artículo 344

1.- La prestación de servicios dentro de la República, en lugar diverso de la residencia del trabajador actor o músico, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo anterior, en lo que sean aplicables.

Artículo 345

1.- Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los empleadores estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

CAPITULO XII

Trabajo a domicilio

Artículo 346

1.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un empleador, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

2.- Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 347

1.- El convenio por virtud del cual el empleador venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo empleador, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Artículo 348

1.- Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un empleador.

Artículo 349

1.- Son empleadores las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Artículo 350

1.- La simultaneidad de empleadores no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

Artículo 351

Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 15.

Artículo 352

1.- Los empleadores que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo.

2.- En el registro constará el nombre y el domicilio del empleador para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Artículo 353

1.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo.

2.- El escrito contendrá:

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

II. Local donde se ejecutará el trabajo;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y

V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 354

1.- El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el empleador, dentro de un término de tres dí-

as hábiles, a la Inspección del Trabajo la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad.

2.- En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El empleador deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

Artículo 355

1.- Los empleadores están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;

II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V. Forma y monto del salario; y

VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

2.- Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 356

1.- Los empleadores entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio.

2.- En ella 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.

3.- La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 357

1.- El Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

I. La naturaleza y calidad de los trabajos;

II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y

IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

2.- Los libros a que se refiere el artículo 355 estarán permanentemente a disposición del Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones.

Artículo 358

1.- Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

Artículo 359

Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;

III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y

V. Proporcionar a los Inspectores y al Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones los informes que le soliciten.

Artículo 360

1.- La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

2.- Esta será calculada tomando en cuenta lo que el trabajador hubiera ganado en el tiempo perdido.

Artículo 361

1.- Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del empleador;

II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;

III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y

IV. Indemnizar al empleador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 112, fracción I.

Artículo 362

1.- También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario de los días de descanso obligatorio.

Artículo 363

1.- Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 92.

Artículo 364

1.- El trabajador a domicilio que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 53.

Artículo 365

1.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Empleadores. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala este Código;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar al Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

CAPITULO XIII**Trabajadores domésticos****Artículo 366**

1.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 367

1.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Artículo 368

1.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

2.- Cuando sean mujeres los trabajadores, el empleador se ajustará a lo previsto en los artículos del 198 al 201 de este Código.

Artículo 369

1.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos. También la habitación, cuando el trabajador permanezca en el hogar en que se preste el servicio.

2.- Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 370

1.- El Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

2.- Estos serán publicados anualmente en cada una de las Capitales de los Estados de la Federación.

Artículo 371

Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El empleador deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Artículo 372

1.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el empleador deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes, cuando la instrucción médica acreditada, obligue al reposo obligatorio;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

Artículo 373

1.- En caso de muerte del trabajador en el lugar en que preste el servicio o como consecuencia de un accidente o enfermedad contraída en el lugar, el empleador sufragará los gastos del sepelio.

Artículo 374

1.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al empleador, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y

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

Artículo 375

1.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

Artículo 376

1.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al empleador con ocho días de anticipación.

Artículo 377

1.- El empleador podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio.

2.- Esta relación podrá ser interrumpida por el empleador en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 54, fracción IV, y 55.

CAPITULO XIV

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares
y otros establecimientos análogos

Artículo 378

1.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Artículo 379

1.- El Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

2.- Serán publicados por lo menos una vez al año, en las Capitales de los Estados.

Artículo 380

1.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 381.

2.- Los empleadores no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

3.- Las propinas no serán gravadas para el pago de impuestos, ni sujetas a ningún control por parte del empleador.

Artículo 381

1.- Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

2.- El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Artículo 382

1.- La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

2.- De igual forma, se reservara para ello un lugar limpio, acondicionado y digno dentro de las mismas instalaciones en que presta el servicio.

Artículo 383

1.- Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

2.- Para ello, atenderán las instrucciones, capacitaciones y órdenes que los Empleadores les hagan.

Artículo 384

1.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva y en lugares según lo instruye el artículo 382;

II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

CAPITULO XV

Industria familiar

Artículo 385

1.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

2.- Para sus relaciones laborales, se sujetarán a lo dispuesto por el capítulo XII de este título.

Artículo 386

1.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Artículo 387

1.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

CAPITULO XVI

Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad

Artículo 388

1.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos del 84 al 98 inclusive de la Ley General de Salud, exige la especialización de los profesionales de la Medicina;

III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en periodo de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el

tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Artículo 389

1.- Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.

2.- La Inspección del Trabajo deberá contar con una relación actualizada que le permita saber que Médicos y en que Unidad Médica son catalogados como Residentes.

Artículo 390

1.- En los contratos que se otorguen a los Médicos Residentes, se consignarán sus derechos especiales.

2.- Se consideran derechos especiales de los Médicos Residentes, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia;

II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.

Artículo 391

1.- Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:

I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;

II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste;

III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;

IV. Asistir a las conferencias de teoría sesiones clínicas, anatomoclínicas, clínico radiológicas, bibliográficas y de-

más actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;

V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, en los términos del artículo siguiente; y

VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente.

Artículo 392

1.- Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidas, la jornada laboral y el adiestramiento en la especialidad.

2.- Por jornada laboral se entiende el tiempo destinado a la relación con pacientes y los periodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

3.- Adiestramiento será el tiempo destinado a las diversas formas de estudio y práctica.

Artículo 393

1.- La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente.

2.- En relación con este Capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 44 de este Código.

Artículo 394

1.- Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador, además de la que establece el artículo 52 de este Código, las siguientes:

I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 391 de este Código;

II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia; y

III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

Artículo 395

1.- Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 58 de esta Ley:

I. La conclusión del Programa de Especialización;

II. La supresión académica de estudios en la Especialidad en la rama de la Medicina que interesa al Médico Residente.

Artículo 396

1.- Las disposiciones de este Capítulo no serán aplicables a aquellas personas que exclusivamente reciben cursos de capacitación o adiestramiento, como parte de su formación profesional, en las instituciones de salud.

CAPITULO XVII

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

Artículo 397

1.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

2.- Tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 398

1.- Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas.

2.- Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo 399

1.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

2.- 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.

3.- Para las evaluaciones académicas, los requisitos y procedimientos serán establecidos por las propias universidades o instituciones educativas.

4.- En las disposiciones del párrafo anterior no podrán afectarse de ninguna manera los derechos laborales de los trabajadores académicos.

Artículo 400

1.- El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada.

2.- Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 401

1.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo 402

1.- Para que los trabajadores se agrupen en Sindicatos, deberán sujetarse a lo previsto en el Segundo Libro de este Código, título Primero correspondiente a RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO de esta misma ley.

2.- Para efectos de los contratos colectivos de trabajo, los sindicatos de los trabajadores a que refiere este capítulo, serán:

I- De personal Académico; y

II- De personal administrativo.

3.- Los sindicatos a que se refiere éste capítulo deberán registrarse en El Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas.

Artículo 403

1.- En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se venga expresamente.

Artículo 404

1.- En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

2.- Además de los casos previstos por el Libro Tercero de este Código para servicios esenciales a la comunidad, 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 un proyecto educativo que afecte a otras instituciones, una investigación o un experimento en curso.

Artículo 405

1.- Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren.

2.- Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

CAPITULO XVIII

De los trabajadores de los municipios, de los Poderes de cada una de las entidades federativas y de los Poderes de la Unión

Artículo 406

1. 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 407

1. 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.

2. En los poderes legislativos los órganos de gobierno de cada cámara asumirán dicha relación.

Artículo 408

1.- 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, los de las entidades federativas y de 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 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 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 al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

j) Los Agentes del Ministerio Público, sean estos federales, del distrito federal ó de las entidades federativas.

k) Las jefaturas de policías judiciales y las policías preventivas, hasta los grados de mando seccional.

III.- En ambas Cámaras del Congreso de la Unión y en los Congresos locales de cada una de las entidades federativas: el Oficial Mayor, los Directores de departamentos u oficinas, el Tesorero General o los Administradores Generales en su caso, los Cajeros de la Tesorería o de la administración, Los Oficiales Mayores de las Comisiones, o los puestos equivalentes a esas actividades que determine cada una de las cámaras.

IV. En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

V. 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 Tribunal Superior de Justicia de cada una de las entidades federativas, los Secretarios del Tribunal pleno y de las salas respectivas;

VI. Los puestos equivalentes que se desempeñen en los estados de la república y los municipios.

Artículo 409

1. Los trabajadores que laboren en los términos de este capítulo serán inamovibles. Los trabajadores de confianza tendrán los derechos previstos en esta ley.

Artículo 410

1. Los trabajadores deberán ser de nacionalidad mexicana.

Artículo 411

1. 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 el cambio estará sujeto a la aprobación del trabajador.

2. La dependencia, en los casos anteriores, tendrá la obligación de sufragar los gastos del viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador.

3. Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su familia que estén bajo su dependencia económica.

4. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo a que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

5. Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificada;

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 412

1. En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

Artículo 413

1. Los trabajadores que tengan más de doce meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales de

vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto.

2. En todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos más urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

3. Cuando un trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 414

1. Durante las horas de jornadas legal, los trabajadores tendrán derecho de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud.

2. Las modalidades de su disfrute quedarán establecidas en la contratación colectiva.

Artículo 415

1. 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.

Artículo 416

1. 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 de la unión.

2. La omisión de salarios y prestaciones en el presupuesto no exime de la responsabilidad de su pago.

Artículo 417

1.- 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 da salarios, 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 pensión alimenticia que fuere exigida al trabajador;

V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional o estatal de crédito autorizada al efecto; y

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de los fondos de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

VII. El monto total de los descuentos no podrán exceder del 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 418

1. 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 a más tardar el 15 de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el 15 de enero del año siguiente.

2. El aguinaldo será equivalente a cuarenta días del salario, cuando menos, sin deducción alguna.

3. Los trabajadores que hubiesen laborado menos de un año, tendrán derecho a la parte proporcional del aguinaldo.

Artículo 419

1.- Los titulares de las dependencias, tendrán además de las consignadas en la ley, las siguientes obligaciones para con los trabajadores asignados a sus áreas:

I. Promover para ascensos escalafonarios a los trabajadores sindicalizados, tomando en cuenta sus conocimientos, aptitudes y antigüedad;

II. Tendrán preferencia quienes además de cumplir con los requerimientos de este párrafo, manifiesten alguna discapacidad pero que esta no sea impedimento para desarrollar la nueva encomienda, a quienes con anterioridad les hubieren prestado el servicio, de conformidad con los criterios generales que emita la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera;

III. 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;

IV. En los casos de supresión de plazas, a los trabajadores les otorgará otro equivalente en categoría y sueldo, de acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos correspondiente se haya fijado para tal efecto;

V. Cubrir las indemnizaciones 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;

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, 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, por 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 demás leyes afines;

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y tiendas económicas;

f) Cualquier medida que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas;

g) Constitución de depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos; y

h) Las aportaciones que se hagan a dichos fondos serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o a la institución respectiva, cuyas leyes regularán los procedimientos y formas de acuerdo con los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes;

VII. 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, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

VIII. 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) Cuando sufran enfermedades no profesionales y la recomendación médica así lo establezca, en los términos de este capítulo; y

e) Por razones justificables de carácter personal del trabajador.

IX. Hacer las deducciones en los salarios que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley; y

X. 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 420

1.- Los trabajadores tendrán las obligaciones comprendidas en el artículo 145 de este Código.

Artículo 421

1.- Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se registrarán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, del similar en las entidades federativas y de la presente ley, en su caso.

Artículo 422

1.- Los trabajadores que sufran enfermedades derivadas de riesgos profesionales tendrán derecho, cuando así lo considere el médico, a que se les concedan licencias con goce de sueldo para dejar de concurrir a sus laborales.

Artículo 423

1.- Las incapacidades médicas por enfermedades no profesionales, se sujetarán a los siguientes términos:

I. A los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, hasta con 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 servicios en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

2.- 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.

I. 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.

II. La licencia deberá ser continua o discontinua, una sola vez cada año, contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

Artículo 424

1. En la suspensión de los efectos del nombramiento otorgado al trabajador, se aplicarán las disposiciones vigentes en éste capítulo.

Artículo 425

1.- Para que un trabajador sea cesado, deberá existir causa justamente comprobada.

2.- En consecuencia, dejará de surtir efectos el nombramiento o designación del trabajador sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las siguientes causas:

I. Por renuncia voluntaria;

II. Por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a sus labores;

III. Por falta de atención a las personas que acudan a la dependencia para el tratamiento de asuntos de su incumbencia, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

IV. Por conclusión del término o de la obra determinada; y

V. 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, injurias, amagos 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 la jornada laboral.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por cometer 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 al contrato colectivo de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoriada.

3.- Para la aplicación de cualquiera de las fracciones e incisos anteriores, deberá contarse antes con la conformidad del sindicato correspondiente;

4.- Si el sindicato 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 los efectos del nombramiento, ante el juzgado laboral.

5.- En todo caso será el juez laboral quién proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan.

6.- Cuando el juzgado laboral resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Artículo 426

1. Cuando al trabajador le resulten aplicables algunas 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.

2.- Si a juicio del titular procede demandar ante el juzgado laboral la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, 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 427

1.- La clasificación de los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la unión se harán, conforme a los catálogos que establezcan dentro de sus respectivos reglamentos internos y los criterios generales que emita la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera.

2.- 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 respectivos.

Artículo 428

1.- El ingreso al Servicio Civil de Carrera se regirá por las siguientes disposiciones:

I. Serán sometidas a concurso de oposición, las plazas vacantes y de nueva creación una vez corrido el escalafón;

II. El ingreso incluye todos los puestos de base hasta los mandos medios y superiores, incluyendo a los Directores Generales;

III. Las plazas que, a juicio de la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera, sean de libre designación, no serán sometidas al procedimiento de ingreso o ascenso mediante concurso de oposición;

IV. 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 e oposición;

V. La convocatoria a los concursos de oposición se publicará mediante boletines internos que serán colocados en lugares visibles de los respectivos centros de trabajo y, cuando corresponda, se publicará al menos en dos diarios de circulación nacional;

VI. Cuando se trate de plazas de base, podrán participar en el concurso de oposición los candidatos que presentan las organizaciones sindicales de las dependencias respectivas. Una vez cubierto los plazos, si el puesto continuara vacante, podrán participar quienes concurren libremente;

VII. El diseño del concurso de oposición, así como de los instrumentos de evaluación del candidato y su aplicación serán responsabilidad de una comisión dictaminadora, nombrada por la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera;

VIII. Esta 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 representante de la propia Comisión Nacional del Servicio Civil de Carrera;

IX. El candidato que gane el concurso de oposición ingresará al Servicio Civil de Carrera;

X. Los candidatos al mismo puesto no favorecidos, podrán interponer recurso de inconformidad al resultado del dictamen, si este no le resultare favorable, de acuerdo con las normas que expida la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera; y

XI. Las convocatorias a participar en el concurso de oposición contendrá los datos siguientes:

- a) Denominación y descripción del puesto por el que se concursa;
- b) Perfil del ocupante en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos;
- c) Salario que percibirá;
- d) Características de los exámenes de conocimientos, habilidades o aptitudes por realizar;
- e) Curso o cursos que el aspirante tendría que acreditar y, en su caso, certificados de competencias laborales que deberá presentar;
- f) Fecha, hora y lugar del examen de oposición;
- g) Documentación requerida;
- h) Fecha y lugar de publicación del dictamen; y
- i) Fecha y lugar de la entrega del nombramiento al candidato triunfador.

Artículo 429

1.- Para la promoción de los ascensos entre grupos, grados y niveles del escalafón, se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- I. Se considerará el concurso de oposición cuando se trate de nuevos puestos;
- II. Las características del concurso de oposición, serán las detalladas en el artículo anterior.
- III. Cuando el puesto por ocupar no requiera de mayores características técnicas o de especialidad, se tomará en cuenta al personal ya existente en la planta laboral de la dependencia.
- IV. El sistema de promoción considerará como factor la antigüedad y tomará en cuenta la capacidad y responsabilidad del trabajador a promover.
- V. En igualdad de condiciones, se dará preferencia en el siguiente orden:

- a) Al trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia;

- b) A quien demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática; y,

- c) A quien sufra alguna discapacidad;

VI. Tienen derecho a participar en los concursos de promoción, todos los trabajadores que cuenten con un mínimo de un año en la plaza respectiva o grado;

VII. La responsabilidad de aplicar el concurso de oposición, así como de evaluar los demás factores de ascenso, corresponderá a la comisión dictaminadora conforme lo dispone la fracción VII del artículo anterior;

VIII. El concurso de oposición para ascenso, considerará los criterios emitidos por la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera;

IX. Obtendrá la promoción quien resulte ganador del concurso de oposición o acredite las evaluaciones correspondientes. El candidato a la promoción no favorecido, podrá interponer, al resultado del dictamen, recurso de inconformidad, de acuerdo con las normas que para tal efecto expida la comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera.

X. Las convocatorias para participar en las promociones deberán contener los datos señalados en la fracción XI del artículo anterior.

Artículo 430

1.- El servicio Civil de Carrera deberá crear un registro nacional por dependencia, que deberá contener:

- I. La reglamentación para la evaluación de puestos;
- II. Un catálogo de puestos sujetos a las necesidades del servicio público; y
- III. Un tabulador de salarios que tenga como principio lo establecido en el artículo 88 de la presente ley.

2.- La elaboración del Registro Nacional de Servidores Públicos, estará a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil de Carrera, tomando en cuenta a los titulares de las dependencias y de las organizaciones sindicales de los trabajadores.

Artículo 431

1.- Con el propósito de estimular la permanencia del trabajador en el Servicio Civil de Carrera, y de propiciar en sus labores una mejora continua, se creará un sistema de estímulos al buen desempeño.

2.- Se considerarán para esto, los lineamientos generales establecidos por la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera, así como los recursos económicos presupuestados para cada caso.

3.- Los estímulos antes mencionados, serán por un monto equivalente de hasta el veinte por ciento de su salario base y formarán parte integral del mismo, en los términos establecidos en el artículo 87 de la presente ley.

4.- El sistema de estímulos a la permanencia y al desempeño será pactado por cada uno de los titulares de las dependencias con el sindicato respectivo.

Artículo 432

1.- El servicio Civil de Carrera, establecerá un sistema nacional 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, en términos generales, su calidad de vida.

2.- El diseño y puesta en marcha de los planes y programas de capacitación estará a cargo de una Comisión de Capacitación y Formación, creada por los sindicatos y las dependencias de gobierno.

Artículo 433

1.- El Servicio Civil de Carrera contendrá disposiciones relativas a la separación del servicio o el retiro del trabajador, tendientes a garantizar su máxima permanencia y a premiar su trayectoria.

2.- Las disposiciones anteriores serán complementarias a las establecidas en la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado y demás disposiciones relativas.

Artículo 434

1.- Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses, no se moverá el escalafón.

2.- El titular de la dependencia nombrará de acuerdo con el sindicato respectivo, al empleado interino que deba cubrirla, y lo removerá sólo por causa justificada, de conformidad con los criterios generales que establezca la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera.

Artículo 435

1.- El procedimiento para resolver las permutas de empleos se sujetará a las disposiciones que emita la Comisión Nacional de Servicio Civil de Carrera y se pactará entre la dependencia y el sindicato.

Artículo 436

1.- Los trabajadores sujetos a este capítulo, harán uso del derecho de huelga previsto en el Capítulo I del Título Segundo del Libro Segundo del presente Código, 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 a lo previsto en el capítulo III, título séptimo, del Primer Libro de este Código.

II. Demandar la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 520 y 539; y

III. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 437

1.- El derecho de huelga es la manifestación mayoritaria de los trabajadores de suspender las labores y deberá ser declarada, para su validez legal, por las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores de las dependencias afectadas.

Artículo 438

1.- Para su ejercicio, el procedimiento de huelga se sujetará a lo previsto en el Libro Tercero de este Código, bajo los siguientes términos:

I. Las partes fijarán de común acuerdo el número de trabajadores que los sindicatos estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, al declararse la huelga, para que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique a otras áreas de gobierno no involucradas y a la sociedad; que permitan la conservación de las instalaciones, o que signifique un peligro para la salud pública. En caso de controversia, resolverá la autoridad laboral competente.

II. Cualquiera de las partes podrá solicitar que el conflicto se someta al arbitraje del juez laboral.

III. Si la resolución del juez laboral determina que la huelga fue por causas imputables a la dependencia que corresponda, la condenará al cumplimiento de las peticiones de los trabajadores que fueran procedentes y al pago de los salarios caídos que se hubiesen originado.

Artículo 439

1.- Para hacer cumplir sus determinaciones, El juez laboral impondrá las medidas de apremio a los funcionarios o titulares que no den cumplimiento voluntario a lo sentenciado, en los términos siguientes:

- a) Multa de doscientos salarios mínimos;
- b) Arresto hasta por treinta y seis horas;
- c) Suspensión en el cargo hasta de ocho días;
- d) Destitución del cargo, según la gravedad de la falta, y previa resolución de la contraloría.

2.- En todos los casos de incumplimiento a una resolución emitida por el juez laboral, éste deberá turnar copia del expediente a la Contraloría de la Federación o del Estado, según corresponda, para que inicie el procedimiento de investigación en contra del funcionario o titular que haya incumplido la resolución.

Artículo 440

1.- Las multas que resultaren por dichos incumplimientos, se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, o su equivalente en las entidades de la federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente.

2.- En los casos de arresto, éstos se cumplimentarán por medio de los elementos de la Policía correspondiente, mediante pedimento que haga el juez laboral a la Procuraduría que corresponda.

3.- La destitución de que se trate, se ejecutará por medio de la Contraloría que corresponda, a la que se enviará oficio del acta de incumplimiento para que se haga efectiva la suspensión del cargo en los términos resueltos.

Artículo 441

1.- El juez laboral tiene la obligación de proveer todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes, para que se realice la eficaz e inmediata ejecución de las sentencias.

Artículo 442

1.- Cuando se pida la ejecución de una sentencia, el juez laboral dictará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, en compañía de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola de que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en este capítulo.

2.- Los titulares de la dependencias tienen un término de treinta días naturales para dar cumplimiento a la sentencia emitida por un juez laboral, una vez que haya sido notificado legalmente de la resolución.

Artículo 443

1.- El juez laboral podrá imponer correcciones disciplinarias:

I. A los particulares que faltaren al respeto y al orden debidos durante las actuaciones del juzgado; y

II. A los empleados del propio juzgado, por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.

Artículo 444

1.- Las correcciones a que alude el artículo anterior serán:

I. Amonestación;

II. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general vigente; y

III. Suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por ocho días.

Artículo 445

1.- Las correcciones disciplinarias se impondrán después de oír al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida.

Artículo 446

1.- Las disposiciones previstas en la presente ley y que no estén 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 447

1.- Esta Ley no es aplicable a los miembros del ejército y armada nacional.

2.- Solamente estarán sujetos a esta Ley, el personal civil de las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina y de sus instalaciones militarizadas.

Artículo 448

1.- Los conflictos entre el poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 449

1.- Para los efectos del artículo anterior, se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

Artículo 450

1.- La comisión sustanciadora se integrará por tres miembros, uno de ellos será representante del sindicato de trabajadores del poder Judicial de la Federación.

2.- Las resoluciones de la comisión se dictará por mayoría de votos.

Artículo 451

1.- La comisión funcionará con un secretario de acuerdos que autorice y de fe de lo actuado; y contará con los actuarios y la planta de empleados que sean necesarios.

2.- Los sueldos y gastos que origine la comisión se incluirá en el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 452

1.- Los miembros de la comisión sustanciadora deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser mexicanos en pleno goce de sus derechos civiles;

b) Ser mayor de veinticinco años; y

c) No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delito intencional.

Artículo 453

1.- Los comisionados, excepción hecha del representante sindical, serán aprobados por el pleno, a propuesta de su presidente.

2.- Deberán ser además, licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años. El representante del sindicato durará en su encargo tres años.

3.- Los tres integrantes disfrutará del sueldo que les sea fijado y que aparezca en el presupuesto de egresos del poder judicial y únicamente podrán ser removidos por causas justificadas.

Artículo 454

1.- La Comisión Sustanciadora se sujetará a las disposiciones del capítulo XVII del Título Primero del Libro Tercero, para la tramitación de los expedientes.

Artículo 455

1.- El pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Sustanciadora.

Artículo 456

1.- La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Sustanciadora y a la votación del mismo.

Artículo 457

1.- Cuando el dictamen a que refiere el artículo anterior fuere aprobado en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al presidente de la Suprema Corte para su cumplimiento.

2.- En caso de ser rechazado, se turnaran los autos al ministro que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictamen.

CAPITULO XIX

De los trabajadores del Banco de México,
del Patronato del Ahorro Nacional;
de las instituciones bancarias, casa de bolsa
y de crédito y ahorro.

Artículo 458

1.- Las relaciones laborales de los trabajadores del Banco de México, del Patronato del Ahorro Nacional; de las instituciones que presten el servicio público de banca, casa de bolsa y de crédito y ahorro, se regirán por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 459

1.- Para la contratación de personal por vacantes o la creación de nuevos puestos, se seguirá la modalidad siguiente:

I. La Institución lo hará libremente, cuando el puesto vacante este considerado para trabajadores de confianza.

II. El sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, cuando estos sean de base y comprendidos dentro de su contrato colectivo de trabajo.

III. En ambos casos existirán los procesos de selección, propio de la empresa para sus puestos de confianza y en acuerdo con los sindicatos de trabajadores para los puestos de base.

Artículo 460

1.- La institución y los sindicatos participarán en la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos.

2.- El o los sindicatos participarán junto con la institución, para los efectos previstos en el párrafo anterior en la determinación de los puestos de confianza.

Artículo 461

1.- 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 por cada año de servicios prestados.

Artículo 462

1.- Son días de descanso obligatorio los consignados en esta ley.

2.- Con igual carácter se atenderán aquellos días que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

Artículo 463

1.- Los trabajadores administrativos, de atención al público y de confianza disfrutarán de dos días de descanso a la semana, que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro.

2.- Los trabajadores destinados a realizar labores de mantenimiento o vigilancia para las que en forma rotativa deban prestar los servicios indispensables para la conservación y cuidado de las instalaciones, en sábado o domingo, tendrán derecho a recibir por su trabajo una prima equivalente al veinticinco por ciento sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo, independientemente de disfrutar de sus días de descanso, siendo preferentemente estos continuos.

3.- Los trabajadores que presten servicios 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.

Artículo 464

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones.

2.- Estas se establecen en el Capítulo IV del Título III del Libro Primero de este Código.

Artículo 465

1.- El salario mínimo en las instituciones contempladas en este capítulo, será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general, aumentado en cien por ciento, mismo que se considerará salario mínimo bancario.

Artículo 466

1.- Las instituciones tendrán un sistema de retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos, por la antigüedad de los trabajadores.

2.- 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:

a) Para efectos del cómputo de la antigüedad de los trabajadores se tomarán como base meses completos, independientemente del día en que hayan ingresado;

b) 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

c) El pago se cubrirá proporcionalmente en forma quincenal mediante el sistema de nómina utilizado y formará parte del salario del trabajador, considerándose para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan, de acuerdo con el artículo 87 de este Código.

Artículo 467

1.- 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 15 de Diciembre de cada año.

2.- 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 468

1.- Los trabajadores que cuenten con la antigüedad que se determine en la contratación colectiva, tendrán derecho a obtener de las instituciones, en los términos que señalen los contratos colectivos de trabajo, préstamos a corto plazo para la atención de necesidades extraordinarias; préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero; así como préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a resolver su problema de casa-habitación, con independencia de lo establecido por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 469

1.- 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 del cincuenta por ciento más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social, en 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.

2.- En caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas conforma a lo previsto en los contratos colectivos de trabajo, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y gastos funerarios.

3.- Los beneficios anteriores serán tramitados directamente ante las instituciones, y en caso de conflicto, mediante juicio laboral

Artículo 470

1.- Los trabajadores sujetos al régimen de este capítulo podrán hacer uso del derecho de huelga a que se hace referencia en las disposiciones generales del título noveno de esta ley, en los términos y modalidades establecidas para

los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la unión.

Artículo 471

1.- Las instituciones están obligadas a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos.

2.- Para los efectos del párrafo anterior, darán facilidades para el desarrollo de su cultura general y física, así como de sus facultades artísticas.

LIBRO SEGUNDO

DE LAS RELACIONES

COLECTIVAS DE TRABAJO

TITULO PRIMERO

Tipos de Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO I

De las coaliciones

Artículo 472

1.- La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y empleadores.

2.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de empleadores para la defensa de sus intereses comunes.

CAPITULO II

De los sindicatos, federaciones y confederaciones

Artículo 473

1.- Sindicato es la asociación de trabajadores o empleados, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

2.- Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 474

1.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

2.- Ser o no parte de un sindicato, no es causa de despido de trabajo, ni de negativa para su contratación.

Artículo 475

1.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

2.- Todas las acciones emprendidas por estas organizaciones, deberán tener un origen democrático, es decir, la participación de todos sus afiliados en igualdad de condiciones para hacerlo.

Artículo 476

1.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas;

V. Servicios Públicos, los formados por trabajadores al servicio de los Municipios, los poderes de Las entidades federativas y de la federación y del gobierno del distrito federal; y

VI. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones u oficios, que laboren para empleadores con menos de 20 trabajadores, o que desarrollen actividades propias.

Artículo 477

1.- Los sindicatos de empleadores pueden ser:

I. Mixtos, Los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Artículo 478

1.- Están impedidos para ser miembros de los Sindicatos:

I. Los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis; y

II. Los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos determinaran la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Artículo 479

1.- Los sindicatos de trabajadores deberán constituirse por lo menos, con veinte trabajadores en servicio activo.

2.- Los sindicatos de empleadores, deberán constituirse al menos con tres de ellos, sin importar el giro comercial, industrial o de servicios que cada uno desarrolle.

Artículo 480

1.- Los sindicatos deben registrarse en el Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas.

2.- El registro de los sindicatos y de sus directivas, produce efectos ante todas las autoridades.

3.- Para efectos del registro, remitirán por duplicado:

I. Copia notariada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los empleadores, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia de los estatutos, aprobados en asamblea; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

4.- Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo que los estatutos concedan la facultad a otra u otras Secretarías.

Artículo 481

1.- El registro de un sindicato, solo podrá negarse:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 476;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 483; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

2.- Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

3.- Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de treinta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, 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 482

1.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

2.- El Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas, resolverá acerca de la cancelación de su registro.

1.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 483

1.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, general, seccional o de delegados; celebración de las ordinarias, que deberán ser por lo menos cada seis meses y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportuna-

mente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección. Siendo asamblea de delegados, para que las resoluciones sean aprobadas deberán contar con el cincuenta y uno por ciento de ellos, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 484

1.- Los integrantes de las mesas directivas de los sindicatos serán de acuerdo con sus cargos, representantes legales de los trabajadores en todos los actos que involucren asuntos entre empleadores y trabajadores.

Artículo 485

1.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros.

Artículo 486

1.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

2.- Los trabajadores tienen derecho de conocer en cualquier tiempo, los estados financieros de sus sindicatos.

Artículo 487

1.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 488

1.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan.

2. Es derecho de los trabajadores obrar o intervenir directamente en los casos que directamente le afecten, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 489

1.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

2.- Los miembros de la directiva que sean separados por el empleador o que se separen por causa imputable a éste, estarán sujetos al contenido de los estatutos al respecto, para permanecer o no en el cargo.

Artículo 490

1.- Cada uno de los sindicatos establecerá en sus estatutos los años que permanecerá la directiva electa en sus cargos.

2.- Los cargos sindicales son reelegibles, hasta por tres periodos continuos y cinco discontinuos.

Artículo 491

1.- La injerencia del empleador en las actividades propias del sindicato, será sancionada por la ley.

Artículo 492

1.- Se califica como injerencia empresarial en la vida sindical de sus trabajadores, cuando:

I- Se proporcione ayuda extra convenida, a una organización que compita con otra por la representación de sus trabajadores y sus contratos colectivos;

II- Se ejerza cualquier tipo de presión para que el o los trabajadores ingresen o se retiren de alguno de los sindicatos;

III- Se ejerza cualquier tipo de presión para que los sindicalizados voten en razón de los intereses del empleador; sean estas elecciones de directivos o votaciones para tomar acuerdos relacionados con su fuente de trabajo;

IV- Se despida a cualquier miembro de la directiva sindical o delegados sindicales y se ejerza presión en el que impida su libre actuar; y

V- Se discrimine a los trabajadores por motivos de sus sindicatos.

Artículo 493

1.- Son obligaciones de los sindicatos:

I- Comunicar al Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas en un término de diez días, los cambios de sus directivas, modificación de estatutos, convenios y contratos colectivos de trabajo, en los que participen. Acompañaran a su información copias de actas respectivas;

II. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

III. Informar al Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas cada seis meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros; y

IV.- Proporcionar a sus afiliados copias de estatutos, convenios y contratos colectivos vigentes que regulen sus trabajos.

Artículo 494

1.- Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Artículo 495

1.- Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Artículo 496

1.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos.

2.- A falta de disposición expresa, Será determinado por la asamblea de los trabajadores.

Artículo 497

1.- Los sindicatos pueden formar uniones locales, regionales o estatales, federaciones y confederaciones.

2.- las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 498

1.- Los sindicatos para unirse entre si, según el artículo anterior, se someterán a la aprobación de las dos terceras partes de su propia membresía en asamblea extraordinaria, para tal caso.

Artículo 499

1.- Los sindicatos podrán en cualquier momento, por acuerdo de su asamblea en los mismos términos del artículo

anterior, separarse de las agrupaciones previstas en el artículo 497, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 500

1.- Las organizaciones sindicales previstas en el artículo 497, se someterán a lo establecido en artículo 483 para la elaboración de sus estatutos.

2.- Además de los anteriores, contendrán:

I- Denominación;

II- Objeto de su agrupación;

III- Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

IV- Forma de representación de sus miembros en la directiva y en las asambleas.

Artículo 501

1.- Las uniones, federaciones y confederaciones deben registrarse ante el Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas.

2.- Es aplicable a las Uniones, federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 480.

Artículo 502

1.- Para los efectos del artículo anterior, las Uniones, federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

2.- La documentación se autorizará por las instancias que los propios estatutos señalen.

CAPITULO III

Contrato colectivo de trabajo

Artículo 503

1.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios empleadores, o uno o varios sindicatos de empleadores.

2.- El objeto de este documento será establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas.

Artículo 504

1.- El empleador que ocupe trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo.

2.- Serán los sindicatos quienes determinen cuando establecer con el empleador la firma de este documento.

3.- La negativa del empleador a firmar el contrato, es causal para que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga consignado en el artículo 564 de esta ley.

Artículo 505

1.- Cuando al empleador le fuere solicitada la firma de un contrato colectivo con el sindicato de sus trabajadores, este deberá exhibir tal solicitud ante los trabajadores y comunicarlo a la Inspección del trabajo correspondiente.

2.- Diez días después de ser del conocimiento general de los trabajadores la solicitud de contrato y si hubiere más de un sindicato entre ellos, la inspección de trabajo correspondiente deberá convocar a asamblea de trabajadores, sin importar a que sindicato se encontrara suscrito cada uno de ellos, para por votación determinar a cual de los sindicatos le corresponde la titularidad del contrato.

3.- La inspección del trabajo, deberá garantizar a los trabajadores la transparencia y equidad del proceso de votación.

4.- Si solo se tratare de un sindicato, las partes gozarán de un termino de treinta días a partir de la recepción de la solicitud, para llegar a acuerdos y la firma del contrato en mención.

5.- En el procedimiento del párrafo anterior mediara la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 506

1.- Si dentro de la misma empresa o dependencia existen varios sindicatos, que demanden la celebración o titularidad de un contrato colectivo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con quién resulte de manera democrática con más votos, según lo establecen los párrafos 2 y 3 del artículo anterior;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 507

1.- Esta ley garantiza en todos los casos, el derecho de los trabajadores para determinar libremente a qué organización sindical le encomienden la representación de sus intereses.

Artículo 508

1.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo 506, sancionada por la inspección del trabajo y declarada por el juez laboral, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 509

1.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se entregará una copia a cada una de las partes y se depositará el original en el Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas.

2.- El contrato colectivo de trabajo surtirá efectos a partir de su registro en la instancia determinada en el párrafo an-

terior, salvo que las partes hubiesen convenido en fecha distinta.

3.- Será obligación del sindicato titular del contrato, entregar a cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, sea o no su afiliado, en un plazo máximo de 45 días a partir del inicio de su vigencia, un ejemplar del contrato colectivo en mención.

Artículo 510

El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

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

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 511

1.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas.

2.- Sus resoluciones serán ejecutadas por los jueces laborales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 512

1.- Lo convenido entre las partes de un contrato, no releva a las mismas de establecer acuerdos particulares entre el empleador y los trabajadores, sobre asuntos específicos que signifiquen beneficios para ambos.

2.- Estos acuerdos no podrán ser contrarios a los establecidos en el contrato.

Artículo 513

1.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios.

2.- Cualquier otra omisión será resuelta con la aplicación de las disposiciones legales de esta ley.

Artículo 514

1.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 515

1.- El contrato colectivo, será de carácter general para todos los trabajadores y no podrá establecerse que el empleador admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

2.- Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa, el establecimiento o la dependencia con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo.

3.- El empleador no podrá separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 516

1.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, establecimiento o dependencia, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado,

Artículo 517

1.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 520.

Artículo 518

1.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo empleador, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Artículo 519

1.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

2.- Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 520

1.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo anterior, los contratos colectivos serán revisables cuando los organismos autorizados para ello, determinen nuevos salarios mínimos generales y profesionales.

2.- La solicitud de esta revisión deberá hacerse a más tardar treinta días después de publicados los nuevos salarios mínimos.

Artículo 521

1.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 519 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 522

1.- El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 523

1. - Si firmado un contrato colectivo, un empleador se separa del sindicato que lo celebró, el contrato registrá, no obstante, las relaciones de aquel empleador con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 524

1.- En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CAPITULO IV**Contrato común de trabajo****Artículo 525**

1.- El Contrato Común de trabajo es el celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios empleadores, o uno o varios sindicatos de empleadores, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria o del servicio.

2.- Será además declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, o en todo el territorio nacional.

Artículo 526

Los contratos comunes de trabajo pueden celebrarse para ramas de las industrias y de servicios.

Artículo 527

1.- Si los empleadores se niegan a celebrarlos, los trabajadores podrán ejercer su derecho de huelga.

Artículo 528

1.- Pueden solicitar la celebración de un contrato común de trabajo, los sindicatos que representen a la mayoría de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria o de servicios en una o varias Entidades Federativas o en todo el territorio nacional.

Artículo 529

1.- El juez laboral, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los empleadores que resulten involucrados.

2.- De esta convención surgirá el contrato común correspondiente

Artículo 530

1.- La convención se instalará con la presencia de las representaciones sindicales y de empleadores que acudan.

2.- Lo convenido tendrá efectos para todos los involucrados y desde luego convocados, aun y cuando no atendieran tal convocatoria.

3.- Será presidida por personal de la Inspección del Trabajo, que nombrará el juez laboral.

4.- La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Artículo 531

1.- El contrato común de trabajo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los empleadores que concurren a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 510, fracciones IV, V, VI y IX;

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 del servicio de que se trate; y,

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 532

1.- En el contrato común de trabajo no podrán establecerse cláusulas contrarias a lo establecido en el artículo 515 de esta ley, en cuanto a la situación sindical del trabajador.

Artículo 533

1.- La aplicación del contrato común corresponde a los sindicatos y empresas involucrados.

2.- Entre los sindicatos y empleadores, con igual número de partes, establecerán una comisión de vigilancia para el cumplimiento del contrato común.

Artículo 534

1.- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 528 y por la mayoría de los empleadores que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

2.- Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, será registrado ante el Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas y será publicado en el Diario Oficial de la Federación, declarándolo contrato común de trabajo en la rama de la industria o del servicio considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Artículo 535

1.- El contrato común 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 536

1.- El contrato común se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Artículo 537

1.- En cada empresa, la administración del contrato común corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores.

2.- La pérdida de la mayoría declarada por el juez laboral produce la pérdida de la administración del contrato.

Artículo 538

1.- En la revisión del contrato común se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los empleadores que representen las mayorías señaladas en el artículo 528;

II. La solicitud se presentará ante juez laboral, noventa días antes del vencimiento del contrato común, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los empleadores afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 529 de esta ley; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los empleadores llegan a un convenio, el juez laboral, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 539

1.- Los contratos comunes serán revisables cuando los salarios mínimos sean incrementados por las instancias lega-

les, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

2.- La solicitud de esta revisión deberá hacerse a más tardar treinta días después de publicados los nuevos salarios mínimos.

3.- A partir de ser presentada la solicitud ante la comisión administradora del contrato, se tendrán sesenta días como máximo para los acuerdos entre la representación sindical y la empresarial.

Artículo 540

1.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato común se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 541

1.- El contrato común terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 528 de esta ley; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los empleadores no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

CAPITULO V**Reglamento interior de trabajo****Artículo 542**

1.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y empleadores en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 543

1.- El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiera el artículo 141, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

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

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

Artículo 544

1.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del empleador;

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la inspección del trabajo.

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos comunes; y

IV. Los trabajadores o el empleador, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Artículo 545

1.- El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

Artículo 546

1.- Para la creación de un reglamento interno de trabajo, no es necesaria la existencia de un sindicato.

Artículo 547

1.- Todo empleador que ocupe a más de cinco trabajadores, esta obligado a acordar con ellos un reglamento interno.

Artículo 548

1.- Si por las condiciones de trabajo, la rotación de personal es constante, el empleador propondrá a la inspección del trabajo una propuesta de reglamento.

2.- La inspección del trabajo aprobará la propuesta si a su juicio están cubiertas las disposiciones contenidas en el artículo 550 de esta ley.

3.- La Inspección del trabajo propondrá al empleador modificaciones a la propuesta para su aprobación.

Artículo 549

1.- Los trabajadores sujetos a reglamentos como el descrito en el artículo anterior, podrán en cualquier momento, hacer propuestas al empleador para su modificación.

2.- Estas tendrán vigencia a partir del reconocimiento de la Inspección del trabajo.

CAPITULO VI

Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

Artículo 550

1.- Los sindicatos de trabajadores o los empleadores podrán solicitar de los jueces laborales las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos comunes:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

3.- La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 518 y 538 y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

CAPITULO VII

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 551

1.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al empleador, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al empleador;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el empleador; y

VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Artículo 552

1.- La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Artículo 553

1.- En los casos señalados en el artículo 551, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el empleador o su representante, dará aviso de la suspensión al juez laboral, para que este, previo el procedimiento consignado en el Título II, Capítulo XII del Libro Tercero del presente Código, que Reglamenta el Derecho Procesal del Trabajo, la apruebe o desapruere;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el empleador, 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 empleador, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Título II Capítulo XII del Libro Tercero del presente Código, que Reglamenta el Derecho Procesal del Trabajo.

Artículo 554

1.- El juez laboral, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores.

2.- Para el pago de la indemnización se tomará en cuenta, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación.

3.- La indemnización no excederá el importe de un mes de salario.

Artículo 555

- 1.- El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses del juez laboral, que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión.
- 2.- Si resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos.
- 3.- Si el empleador no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 55.

Artículo 556

- 1.- El empleador deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos, dando aviso al sindicato de inmediato.
- 2.- 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, sindicalizados o no y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad.
- 3.- Si no se presentan dentro del plazo que fije el mismo empleador, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento, se considerará que los trabajadores renuncian a sus derechos.
- 4.- Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en los párrafos 1 y 2, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 53.

CAPITULO VIII

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 557

- 1.- La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 558

- 1.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al empleador, o su incapacidad física o mental o su muerte, que

produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 43; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 559

- 1.- En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación al juez laboral, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Libro Tercero de este Código, la apruebe o desapruébe;

II. Si se trata de la fracción III, el empleador, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Libro Tercero de este Código.

III. Si se trata de la fracción II, el empleador, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Artículo 560

- 1.- En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 558, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 196.

Artículo 561

1.- Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores.

2.- Los reajustes necesarios, se darán entre los trabajadores de menor antigüedad.

Artículo 562

1.- Si el empleador reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 187.

2.- Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Artículo 563

1.- 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 empleador deberá obtener la autorización del juez laboral.

2.- 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 196.

3.- Para los efectos del primer párrafo de este artículo, el juez laboral practicará las diligencias que crea convenientes para el establecimiento de la verdad, requiriendo en cualquier tiempo a las partes para la exhibición de documentos y objetos que la prueben.

TITULO SEGUNDO**Huelgas****CAPITULO I****Disposiciones Generales****Artículo 564**

1.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

2.- Esta coalición siempre será la mayoría de la planta laborable.

3.- Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 565

1.- La huelga tendrá validez siempre que se establezca además del párrafo 2 del artículo anterior, el objeto que la motiva, que deberá ser la defensa de un interés colectivo.

Artículo 566

1.- Se entienden como la defensa del interés colectivo cuando:

I.- Se busque el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Se trata de obtener del empleador o empleadores la celebración del contrato colectivo o contrato común de trabajo;

III.- Se solicita y no se cumple con la revisión de los contratos que describe la fracción anterior;

IV.- Se incumpla con los contratos colectivos o comunes; y

V.- Se incumpla con las obligaciones impuestas por esta ley en materia de reparto de utilidades, instalaciones dignas y apropiadas, equidad de géneros, trato a madres trabajadoras y cualquier tipo de discriminación.

Artículo 567

1.- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

2.- Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en esta ley.

Artículo 568

1.- La huelga como derecho de los trabajadores, suspende totalmente la actividad de la empresa, establecimiento o dependencia gubernamental.

2.- Se exceptúan de lo anterior los casos previstos en el artículo 587 de este Código.

Artículo 569

1.- Cuando existan elementos suficientes que obliguen a las partes a reanudar las labores y alguna de ellas o ambas

no lo hagan, el juez laboral impondrá su autoridad convocando de inmediato a la reanudación de actividades.

2.- Las partes o cualquiera de ellas que no atiendan la instrucción del juez laboral, será sancionada según lo establece este.

Artículo 570

1.- La huelga se limitará siempre, al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 571

1.- Si un movimiento de huelga provoca la suspensión laboral superior a los tres meses, será a petición del juez laboral que media en el conflicto, intervenida por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y la de Hacienda de la Federación, sin afectar los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores.

I.- Cuando las Secretarías de la Federación intervienen un movimiento de Huelga, será para:

II. Garantizar la permanencia de la fuente de trabajo y la seguridad de que los activos de las empresas son suficientes para que los trabajadores sean indemnizados conforme a este Código;

III. Garantizar que los créditos fiscales y de seguridad social de los trabajadores se cumplan;

IV. Revisar mediante intervenciones contables, auditorías y las procedentes de acuerdo a las Leyes en la materia, que efectivamente el empleador no puede cumplir los reclamos de los trabajadores; y

V. Promover en casos necesarios el traspaso de acciones a otros inversionistas, garantizando la seguridad de los inversionistas en conflicto;

Artículo 572

1.- Una huelga intervenida de acuerdo con el artículo anterior, no varía las condiciones del trabajador en cuanto a sus peticiones.

2.- En un plazo no mayor de 30 días, las Dependencias de la Federación que intervinieron, rendirán al juez un infor-

me completo de lo encontrado y una recomendación que el juez valorará para resolución de esta etapa del asunto.

3.- La recomendación del párrafo anterior no es necesariamente la base en que el juez fundamente su resolución.

Artículo 573

La huelga es ilícita:

I.- Cuando no exista la prueba de que el acuerdo para iniciarla fue por mayoría de los trabajadores en asamblea legalmente convocada;

II. Cuando los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, sean estas parte de la empresa o ajenas; y

III. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Artículo 574

1.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al empleador.

Artículo 575

1.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 576

1.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante los juzgados laborales y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de dichos juzgados.

Artículo 577

1.- Los juzgados laborales 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 578

1.- No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en el artículo 573.

Artículo 579

1.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino;

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento; y

III. Los servicios públicos y servicios esenciales para la población;

2.- Son servicios públicos para los efectos de la Ley, los siguientes:

I. Los de comunicaciones y transportes;

II. Los de limpia, sanitarios, hospitales de la Secretaría de Salud Pública de la Federación y las propias de las Entidades Federativas, de cementerios, y

III. Los de alimentación, cuando se trate de productos de primera necesidad y la suspensión de sus labores afecte a una población, un municipio o una región.

3.- Son Servicios Esenciales para la población y para los efectos de la Ley, los siguientes:

I. Agua Potable, gas domestico y energía eléctrica;

II. Servicio de Correo y Telégrafos del sector público, telefonía y comunicación vía satélite;

III. Policía Preventiva, de transito vehicular y investigaciones y persecución de los delitos; y

IV. Combustibles para el impulso vehicular.

Artículo 580

1.- Los trabajadores de empresas o dependencias de gobierno empleados en la prestación de servicios públicos y esenciales, permitirán la operación de los establecimientos, talleres o plantas que determine el juez laboral. No hacerlo es contra la Ley.

2.- Cuando en los servicios públicos y esenciales, el juez ordene la contratación temporal de trabajadores, estos no podrán ser más del 25 por ciento de la planta de trabajadores en huelga.

TITULO TERCERO**Riesgos de Trabajo****Artículo 581**

1.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales.

2.- Quedan limitadas en este capítulo las relaciones y riesgos de los talleres familiares.

Artículo 582

1.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 583

1.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

2.- Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 584

1.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

2.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 626 de este Código.

Artículo 585

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total; y

IV. La muerte.

Artículo 586

1.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 587

1.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 588

1.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Artículo 589

1.- La existencia de estados anteriores tales como discapacidad permanente o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 590

1.- Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Artículo 591

1.- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

2.- En los casos de incapacidad mental, comprobados ante el juez laboral, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 608, a cuyo cuidado quede.

3.- En los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 117.

Artículo 592

1.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo.

2.- Si en el transcurso en 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, se incrementaran los sueldos en el nivel en que se desempeñaba el trabajador, será este el salario que determinará tal indemnización.

Artículo 593

1.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 594

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

I. Asistencia médica y quirúrgica;

II. Rehabilitación;

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

IV. Traslado y viáticos, cuando la atención médica requerida sea fuera del lugar en que habite el trabajador y su familia;

V. Medicamentos y material de curación;

VI. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VII. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 595

1.- El empleador queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que

exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del empleador y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

2.- El empleador queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Artículo 596

1.- No libera al empleador de responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Artículo 597

1.- En los casos de falta inexcusable del empleador, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio del juez laboral.

2.- Hay falta inexcusable del empleador:

I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los empleadores, o por las autoridades del Trabajo;

IV. Si los trabajadores hacen notar al empleador el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

Artículo 598

1.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar.

2.- Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

3.- Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el empleador podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho.

4.- Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Artículo 599

1.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.

2.- Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio.

3.- Se tomará asimismo en consideración si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Artículo 600

1.- 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.

2.- Para tal efecto, tomaría en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

Artículo 601

1.- El empleador no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

Artículo 602

1.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Artículo 603

1.- Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.

Artículo 604

1.- Dentro de los dos años siguientes en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el empleador solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

Artículo 605

1.- El empleador está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

2.- No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Artículo 606

1.- Si el trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el empleador estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 607

1.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 602.

Artículo 608

1.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente del o la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 609

1.- 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 setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Artículo 610

1.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. El Juez Laboral o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, ante quién 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 y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto al juez laboral e inspección de trabajo que corresponda al lugar de su última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. Las instancias descritas en la fracción anterior, 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 o el inspector de trabajo de la última residencia, concluida la investigación, remitirá el expediente al juez laboral que lleva el caso.

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el juez laboral, 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

2.- El pago hecho en cumplimiento de la resolución del juez laboral libera al empleador de responsabilidad.

3.- 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.

Artículo 611

1.- Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;

II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia.

Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los empleadores celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección de Trabajo que le corresponda, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) Nombre y domicilio de la empresa;

b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;

c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;

d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,

e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

Artículo 612

1.- Los médicos de las empresas serán designados por los empleadores.

2.- Los trabajadores podrán oponerse a la designación, por sí o por sus sindicatos exponiendo las razones en que se funden.

3.- Si las partes no se pusiesen de acuerdo, el juez laboral o la inspección de trabajo, emitirán al empleador una recomendación, con copia a los trabajadores o su sindicato.

Artículo 613

1.- Los médicos de las empresas están obligados:

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

II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;

III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y

IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

Artículo 614

1.- El trabajador que rehusé con justa causa recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el empleador, no perderá los derechos que otorga este Título.

Artículo 615

1.- La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla.

2.- Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.

3.- El empleador podrá designar un médico que presencie la autopsia.

Artículo 616

1.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del empleador.

2.- Estas comisiones se encargarán de investigar las causas de los accidentes y enfermedades y propondrán las medidas más adecuadas para prevenirlos, así como vigilar que se cumplan.

Artículo 617

1.- Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

2.- Estas comisiones deberán ser registradas ante la inspección de trabajo que le corresponda.

Artículo 618

1.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III. Colaborar con los trabajadores y el empleador en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Artículo 619

1.- En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo.

2.- El trabajo desempeñado, deberá estar sujeto siempre a condiciones que aseguren la vida y la salud del trabajador.

Artículo 620

1.- Con el 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.

2.- Estará integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.- También la integrarán los que sean designados por aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

Artículo 621

1.- En cada Entidad Federativa y en Distrito Federal se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.- Su finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.

3.- Estas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los titulares de las secretarías que tengan dentro de sus funciones la dependencia encargada de la atención a los trabajadores.

4.- En su integración participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Salubridad y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de empleadores a las que convoquen, conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.

5.- El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.

Artículo 622

1.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Traba-

jo, será señalada en el reglamento de esta Ley que se expida en materia de seguridad e higiene.

2.- El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión expida.

Artículo 623

1.- Los empleadores 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.

2.- Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han hecho las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al empleador infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

3.- Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia en el párrafo anterior, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva.

4.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tomará en cuenta previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el empleador cumpla con dicha obligación.

5.- Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al empleador y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Artículo 624

1.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado y sus similares en las entidades federativas y el Distrito Federal, para la ela-

boración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 625

1.- Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.

2.- Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 639 y 640.

Artículo 626

1.- Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente

TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO:

Neumoconiosis y enfermedades bronco pulmonares 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 arábica).

12. Antracosis.

Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.

13. Siderosis.

Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.

14. Calcicosis.

Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.

15. Baritosis.

Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelerera y laboratorios.

16. Estanosis.

Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.

17. Silicatosis.

Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).

18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos:

Esmeril, carborundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.

19. Silicosis.

Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengan sílice.

20. Asbetosis o amiantosis.

Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelerera, cementos, material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.

21. Beriliosis o gluciniosis.

Afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio.

Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.

22. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio.

Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y 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 hexa-fluoruro, separado del mineral.

25. Afecciones debidas a inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).

Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso y otros usos.

26. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto.

Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.

27. Talcosis o esteatosis.

Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.

28. Aluminosis o pulmón de aluminio.

Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.

29. Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica.

Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.

30. Afecciones debidas a inhalación de tierra, de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).

Trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

ENFERMEDADES DE LAS VIAS RESPIRATORIAS

Producidas por inhalación de gases y vapores

Afecciones provocadas por substancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.

31. 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.

32. Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono.

Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrínos.

33. Por el metano, etano, propano y butano.

Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido, hornos de coque e industria petroquímica.

34. Por el acetileno.

Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.

35. Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco.

Trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrínos, poceros, estampadores, de tenerías y establos.

36. Por el anhídrido sulfuroso.

Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabrica-

ción de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. Por el fósgeno o cloruro de carbonilo.

Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de extinguidores de incendios.

41. 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.

42. Por el anhídrido sulfúrico.

Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.

43. 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.

44. Por el bromo.

Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.

45. Por el flúor y sus compuestos.

Trabajadores que manejan estas substancias 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.

46. Por el sulfato de metilo.

Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

47. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.

Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.

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.

48. Dermatitis por acción del calor.

Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.

49. Dermatitis por exposición a bajas temperaturas.

Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.

50. Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.

Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etc.

51. Dermatitis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico.

Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etc.

52. Dermatitis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.

Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

53. Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.

Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.

54. Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.

Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.

55. Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio.

Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

56. Dermatitis por acción de la cal, u óxido de calcio.

Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.

57. Dermatitis por acción de substancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno.

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

58. Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos.

Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etc.

59. Dermatitis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaiocniosis), petróleo crudo.

Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

60. Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.

61. Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica:

Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana, lino, etc.; 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, etc.

62. Dermatitis por agentes biológicos.

Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etc.

63. Otras dermatosis. Dermatitis de contacto.

Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, 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.

64. Lesiones ungueales y peringueales.

Onicodistrofias, onicolisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos. Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

65. Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, líquen plano).

Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

OFTALMOPATÍAS PROFESIONALES

(Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos)

66. Blefarocniosis (Polvos minerales, vegetales o animales).

Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores, cementeros, carboneros, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etc.

67. Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral. (Polvos, gases y vapores de diversos orígenes).

Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del champignon, carpinteros, etc.

68. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos (calor); químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetracloreto, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuete, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etc.) 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.

69. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X). Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultra-violeta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.

70. Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos, (polvos); físicos (rayos infra-rojos, calóricos).

Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

71. 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.

72. Argirosis ocular. (Sales de plata).

Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.

73. 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.

74. Catarata tóxica. (Naftalina y sus derivados).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

75. Parálisis oculomotoras. (Intoxicación por sulfuro de carbono, plomo).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

76. Oftalmoplegía interna. (Intoxicación por sulfuro de carbono).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición estos agentes.

77. Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicación por naftalina, benzol).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición de estos agentes.

78. Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino: (intoxicación por tricloretileno).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a este agente.

79. 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.

80. Conjuntivitis por gérmenes patógenos.

Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.

81. Oftalmía y catarata eléctrica.

Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.

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.

82. 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.

83. 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.

84. Hidrargirismo o mercurialismo.

Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.

85. 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.

86. Manganesimo.

Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.

87. 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.

88. Oxicarbonismo.

Trabajadores en contacto de gas de hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.

89. Intoxicación cianica.

Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.

90. 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.

91. 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.

92. Intoxicación por el tolueno y el xileno.

Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehida bencílica, colorantes, explosivos (TNT), pinturas y barnices.

93. 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.

94. Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromo-metanos.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etc.

95. Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados).

Trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.

96. Intoxicación por el di-cloretano y tetra-cloretano.

Trabajadores que manipulan estas sustancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.

97. Intoxicación por el hexa-cloretano.

Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.

98. Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno.

Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

99. Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol.

Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.

100. Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno.

Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.

101. Intoxicaciones por insecticidas clorados.

Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloretileno (DDT), aldrín, dieldrín y similares.

102. Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.

Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.

103. Sulfo-carbonismo.

Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

104. Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado.

Trabajadores de la producción de esta sustancia, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, re-

tortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.

105. 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.

106. Benzolismo.

Trabajadores que utilizan el bencol 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, etc.

107. Intoxicación por el tetra-hidro-furano.

Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.

108. Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos.

Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

109. Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas.

Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

110. Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitroglicerina.

Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

111. Intoxicación por el tetra-etilo de plomo.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.

112. Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados.

Trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetilico (TPHE), pirofosfato tetraetilico (PPTE), paratión y derivados.

113. Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol.

Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.

114. Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.

Trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.

115. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidroximarina, talio, insecticidas de origen vegetal.

Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.

116. Intoxicaciones por la piridina, clorpromazina y quimioterápicos en general.

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

117. Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia.

(Hidruros de boro, oxígeno líquido, etc.).

Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.

INFECCIONES, PARASITOSIS, MICOSIS Y VIROSIS

Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.

118. 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, etc.

Trabajadores de los rastros y empacadores.

119. Muermo.

Caballerangos, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.

120. 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.

121. 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.

122. Sífilis.

Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

123. Tétanos.

Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.

124. Micetoma y actinomicosis cutánea.

Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.

125. Anquilostomiasis.

Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, arenos y fabricantes de teja.

126. Leishmaniasis.

Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.

127. Oncocercosis.

Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

128. Esporotricosis.

Campeños, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

129. Candidiasis o moniliasis.

Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.

130. Histoplasmosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.

131. Aspergilosis.

Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.

132. 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.

133. Paludismo.

Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

134. Rickettsiosis. (Tifus exantemático y otras similares).

Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

135. Espiroquetosis. (Leptospirosis y otras similares).

Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.

136. Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomiелitis y otras).

Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos,

personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

137. 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.

138. Toxoplasmosis.

Trabajadores de rastros.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR EL CONTACTO CON PRODUCTOS BIOLÓGICOS

139. Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etc.

Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.

140. Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos.

(Penicilina, estreptomycin y otros similares de amplio o mediano espectro).

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR FACTORES MECÁNICOS Y VARIACIONES DE LOS ELEMENTOS NATURALES DEL MEDIO DE TRABAJO

141. Bursitis e higromas.

Trabajadores en los que se 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).

142. 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 martinets en las fábricas de calzados, etc.

143. Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.

Cordeleros, bruñidores, grabadores.

144. Deformaciones.

Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etc.

145. Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y algias por elevadas temperaturas.

Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etc.

146. Congeladuras.

Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etc.

147. 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.

148. Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro-traumáticas.

Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.

149. Enfisema pulmonar.

Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.

150. Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.

Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR LAS RADIA-CIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS (EXCEPTO EL CANCER)

151. Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gama-grafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, maser, etc.; 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.

CANCER

Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos, industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.

152. 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).

153. Cáncer bronco-pulmonar.

Mineros (de las minas de uranio, níquel).

Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.

154. Cáncer de etmoides, de las cavidades nasales;

Trabajadores empleados en la refinación del níquel.

155. Cánceres diversos.

Carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

ENFERMEDADES ENDOGENAS

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

156. 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.

157. Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarios, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etc.

158. Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etc.

159. Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.

160. Nistagmo de los mineros (minas de carbón).

161. Neurosis:

Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades similares.

Artículo 627

1.- Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente:

Tabla de valuación de incapacidades permanentes

Miembro superior

Pérdidas

1. Por la desarticulación interescapulotorácica de 80 a 85%
2. Por la desarticulación del hombro de 75 a 80%
3. Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo, de 70 a 80%
4. Por la desarticulación del codo, de .70 a 80%
5. Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca, de 65 a 75%
6. Por la pérdida total de la mano, de. 65 a 75%
7. Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos, de 60 a 70%
8. Por la pérdida de los 5 dedos, de 60 a 70%
9. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante, de 55 a 65%
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, de 60 a 70%
11. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil, de . 45 a 50%
12. Conservando el pulgar inmóvil, de . 55 a 60%
13. Por la pérdida del pulgar índice y medio, de 52 a 57%

14. Por la pérdida del pulgar y del índice, de . 40 a 45%
15. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente 35%
16. Por la pérdida del pulgar solo, de . 25 a 30%
17. Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar 20%
18. Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste, de . 20 a 25%
19. Por la pérdida del dedo índice . 20%
20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice 12%
21. Por la pérdida de la falangeta del índice 6%
22. Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste . 18%
23. Por la pérdida del dedo medio 15%
24. Por la pérdida de la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio 10%
25. Por la pérdida de la falangeta del dedo medio 5%
26. Por la pérdida del dedo anular o del meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 15%
27. Por la pérdida del dedo anular o del meñique 12%
28. Por la pérdida de la falangeta con mutilación de la falangina del anular o del meñique 8%
29. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique 4%
30. Completa del codo en posición de flexión (favorable) entre 110° y 75°, de 30 a 35%
31. Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre 110° y 180°, de 45 a 50%
32. De torsión, con supresión de los movimientos de pronación y supinación, de 15 a 25%
33. Completa de la muñeca en extensión, según el grado de movilidad de los dedos, de 20 a 45%
34. Completa de la muñeca en flexión, según el grado de movilidad de los dedos, de 45 a 60%
35. Anquilosis de todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida), de 65 a 75%
36. Carpo-metacarpiana del pulgar, de 15 a 20%
37. Metacarpo-falángica del pulgar 12%
38. Interfalángica del pulgar 6%
39. De las dos articulaciones del pulgar 15%
40. De las articulaciones del pulgar y carpo-metacarpiana del primer dedo, de 25 a 30%
41. Articulación metacarpo-falángica del índice 7%
42. Articulación de la primera y de la segunda falanges del índice 10%
43. Articulación de la segunda y tercera falanges del índice 4%
44. De las dos últimas articulaciones del índice....10%
45. De las tres articulaciones del índice 15%
46. Articulación metacarpo-falángica del dedo medio 5%
47. Articulación de la primera y de la segunda falanges del dedo medio 7%
48. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del dedo medio 2%

ANQUILOSIS

Pérdida completa de la movilidad articular

30. Completa del hombro con movilidad del omóplato, de 35 a 40%
31. Completa del hombro con fijación e inmovilidad del omóplato, de 40 a 55%

51. De las dos últimas articulaciones del dedo medio 10%
52. De las tres articulaciones del dedo medio 15%
53. Articulación metacarpo-falángica del anular o del meñique 3%
54. Articulación de la primera y segunda falanges del anular o del meñique 5%
55. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del anular o del meñique 2%
56. De las dos últimas articulaciones del anular o del meñique 8%
57. De las tres articulaciones del anular o del meñique 12%
- Rigideces articulares
- Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares
58. Del hombro, afectando principalmente la propulsión y la abducción, de 10 a 30%
59. Del codo, con conservación del movimiento en posición desfavorable, entre 110° y 180° 30%
60. Del codo, con conservación del movimiento en posición favorable, entre 110° y 75°, de 10 a 20%
61. De torsión, con limitación de los movimientos de pronación y supinación, de 5 a 15%
62. De la muñeca, de 10 a 15%
63. Metacarpo-falángica del pulgar, de 2 a 4%
64. Interfalángica del pulgar, de 3 a 5%
65. De las dos articulaciones del pulgar, de 5 a 10%
66. Metacarpo-falángica del índice, de 2 a 3%
67. De la primera o de la segunda articulaciones interfalángicas del índice, de 4 a 6%
68. De las tres articulaciones del índice, de 8 a 12%
69. De una sola articulación del dedo medio 2%
70. De las tres articulaciones del dedo medio, de 5 a 8%
71. De una sola articulación del anular o del meñique 2%
72. De las tres articulaciones del anular o del meñique, de 4 a 6%
- Pseudoartrosis
73. Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea, de 45 a 60%
74. Del húmero, apretada, de 15 a 35%
75. Del húmero, laxa, de 40 a 50%
76. Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea, de 40 a 55%
77. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de 5 a 10%
78. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de 20 a 40%
79. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de 20 a 35%
80. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de 40 a 50%
81. De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea 40%
82. De todos los huesos del metacarpo, de 30 a 40%
83. De un solo metacarpiano 10%
84. De la falange ungueal del pulgar 8%
85. De la falange ungueal de los otros dedos 6%
86. De la otra falange del pulgar 15%
87. De las otras falanges del índice 10%
88. De las otras falanges de los demás dedos 5%

CICATRICES RETRACTILES QUE NO PUEDAN SER RESUELTAS QUIRÚRGICAMENTE.

89. De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo, de 20 a 50%

90. Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo, entre los 135° y 45°, de 10 a 40%

91. Del codo en flexión aguda del antebrazo, a 45% o menos, 45 a 50%

92. De la aponeurosis palmar que afecten la flexión o extensión, la pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas, de 10 a 30%

TRASTORNOS FUNCIONALES DE LOS DEDOS, CONSECUATIVOS A LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCION O PERDIDA DE LOS TENDONES EXTENSORES O FLEXORES, ADHERENCIAS O CICATRICES

Flexión permanente de uno o varios dedos

93. Pulgar, de 10 a 25%

94. Índice o dedo medio, de 8 a 15%

95. Anular o meñique, de 8 a 12%

96. Flexión permanente de todos los dedos de la mano, de 65 a 75%

97. Flexión permanente de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar, de 45 a 50%

EXTENSION PERMANENTE DE UNO O VARIOS DEDOS

98. Pulgar, de 18 a 22%

99. Índice, de 10 a 15%

100. Medio, de 8 a 12%

101. Anular o meñique, de 8 a 12%

102. Extensión permanente de todos los dedos de la mano, de 65 a 75%

103. Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluyendo el pulgar, de 45 a 50%

SECUELAS DE FRACTURAS

104. De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro, de 10 a 15%

105. De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro, de 10 a 30%

106. Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular, de 10 a 30%

107. Del olécrano, con callo óseo o fibroso corto y limitación moderada de la flexión, de 5 a 10%

108. Del olécrano, con callo fibroso largo y trastornos moderados de los movimientos, de 10 a 15%

109. Del olécrano, con callo fibroso largo, trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps, de 20 a 25%

110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de 10 a 20%

111. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación, de 10 a 20%

112. Con abolición de movimientos, de 20 a 40%

113. Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos, de 10 a 20%

PARALISIS COMPLETAS E INCOMPLETAS (PARESIAS) POR LESIONES DE NERVIOS PERIFERICOS

114. Parálisis total del miembro superior, de 70 a 80%

115. Parálisis radicular superior 40%

116. Parálisis radicular inferior 60%

117. Parálisis del nervio sub-escapular 12%

118. Parálisis del nervio circunflejo, de 15 a 30%

119. Parálisis del nervio músculo-cutáneo, de 30 a 35%

120. Parálisis del nervio mediano, en el brazo 45%
121. En la muñeca, de 15 a 25%
122. Parálisis del nervio mediano con causalgia, de 50 a 80%
123. Parálisis del nervio cubital si está lesionado a nivel del codo 35%
124. Parálisis del nervio cubital si está lesionado en la mano 30%
125. Parálisis del nervio radial si está lesionado arriba de la rama del tríceps 50%
126. Parálisis del nervio radial si está lesionado abajo de la rama del tríceps 40%

En caso de parálisis incompleta o parcial (paresia), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

LUXACIONES QUE NO PUEDAN SER RESUELTAS QUIRURGICAMENTE

127. De la clavícula, no reducida o irreductible, interna, de 5 a 10%
128. De la clavícula, no reducida o irreductible, externa 5%
129. Del hombro, de 10 a 30%
130. De los dos últimos metacarpianos, de 15 a 20%
131. De todos los metacarpianos, de 30 a 40%
132. Metacarpo-falángica del pulgar, de 10 a 25%
133. De la falange ungueal del pulgar 5%
134. De la primera o de la segunda falange de cualquier otro dedo 10%
135. De la tercera falange de cualquier otro dedo 4%

MÚSCULOS

136. Amiotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular 15%

137. Amiotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular, de 10 a 15%

138. Amiotrofia de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular, de 5 a 10%

VASOS

139. Las secuelas y lesiones arteriales y venosas, se valorarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.). En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%

140. Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla en un 10%

141. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, telegrafistas y labores similares, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, luxaciones, parálisis, retracciones cicatrizales y rigideces de los dedos utilizados efectivamente en el trabajo, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 250%, observándose lo dispuesto en el artículo 494.

MIEMBRO INFERIOR

Pérdidas

142. Por la desarticulación de la cadera, de 75 a 80%
143. Por la amputación del músculo, entre la cadera y la rodilla, de 70 a 80%
144. Por la desarticulación de la rodilla, de 65 a 70%
145. Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla y amiotrofia del tríceps, de 20 a 40%
146. Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie, de 55 a 65%
147. Por la pérdida total del pie, de 50 a 55%
148. Por la mutilación de un pie con conservación del talón, de 35 a 45%

149. Por la pérdida parcial o total del calcáneo, de 10 a 30%
150. Por la desarticulación medio-tarsiana, de 35 a 40%
151. Por la desarticulación tarso metatarsiana, de 25 a 30%
152. Por la pérdida de los cinco orjejos, de 20 a 25%
153. Por la pérdida del primer orjejo; con pérdida o mutilación de su metatarsiano, de 20 a 30%
154. Por la pérdida del primer orjejo sólo 15%

155. Por la pérdida de la falange ungueal del primer orjejo 7%

156. Por la pérdida de un orjejo que no sea el primero 5%

157. Por la pérdida de las dos últimas falanges de un orjejo que no sea el primero 3%

158. Por la pérdida de la falange ungueal de un orjejo que no sea el primero 2%

159. Por la pérdida del quinto orjejo con mutilación o pérdida de su metatarsiano, de 20 a 30%

ANQUILOSIS

160. Completa de la articulación coxo-femoral, en rectitud, de 50 a 55%

161. De la articulación coxo-femoral en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación), de 60 a 65%

162. De las dos articulaciones coxo-femorales, de 90 a 100%

163. De la rodilla en posición de extensión (favorable), de 180° a 135°, de 30 a 40%

164. De la rodilla en posición de flexión (desfavorable), de 135° a 30°, de 40 a 65%

165. De la rodilla en genu-valgum o genu-varum, de 40 a 50%

166. Del cuello del pie en ángulo recto, con movilidad suficiente de los orjejos, de 10 a 15%

167. Del cuello del pie en ángulo recto, con entorpecimiento de la movilidad de los orjejos, de 25 a 30%

168. Del cuello del pie, en actitud viciosa, de 30 a 55%

169. Del primer orjejo, en rectitud 5%

170. Del primer orjejo en posición viciosa, de 10 a 15%

171. De los demás orjejos, en rectitud 5%

172. De los demás orjejos en posición viciosa, de 5 a 15%

RIGIDECES ARTICULARES

Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares

173. De la cadera, con ángulo de movilidad favorable, de 15 a 25%

174. De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable, de 30 a 40%

175. De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de flexión, de 10 a 20%

176. De la rodilla que no permita la extensión completa o casi completa, según el ángulo de flexión, de 25 a 35%

177. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad favorable, de 5 a 10%

178. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad desfavorable, de 10 a 20%

179. De cualquier orjejo, de 2 a 5%

PSEUDOARTROSIS

180. De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de substancia ósea, de 50 a 70%

181. Del fémur, de 40 a 60%

182. De la rodilla con pierna de badajo (consecutiva a resecciones de rodilla), de 40 a 60%

183. De la rótula con callo fibroso corto, flexión poco limitada 15%

184. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa débil y flexión poco limitada 20%

185. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa casi nula y amiotrofia del muslo 40%

186. De la tibia y el peroné, de 40 a 60%

187. De la tibia sola, de 30 a 40%

188. Del peroné sólo, de 8 a 18%

189. Del primero o del último metatarsiano, de 8 a 15%

CICATRICES RETRACTILES QUE NO PUEDAN SER RESUELTAS QUIRURGICAMENTE

190. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 170° a 135°, de 20 a 30%

191. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 135° a 90°, de 30 a 50%

192. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión a menos de 90°, de 50 a 60%

193. De la planta del pie, con retracción de la punta hacia uno de sus bordes, de 20 a 40%

SECUELAS DE FRACTURAS

194. Doble vertical de la pelvis, con dolores persistentes y dificultad moderada para la marcha y los esfuerzos, de 15 a 25%

195. Doble vertical de la pelvis, con acortamiento o desviación del miembro inferior, de 25 a 50%

196. De la cavidad cotiloidea, con hundimiento, de 15 a 40%

197. De la rama horizontal del pubis, con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de 15 a 20%

198. De la rama isquiopúbica, con moderada dificultad para la marcha y los esfuerzos, de 15 a 20%

199. De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de 40 a 60%

200. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional moderada, claudicación y dolor de 30 a 40%

201. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares, de 60 a 80%

202. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 1 a 4 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de 8 a 15%

203. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media, sin rigidez articular, de 15 a 30%

204. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media y rigidez articular, de 30 a 40%

205. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares, de 30 a 50%

206. 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°, de 50 a 70%

207. De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación, etc., de 30 a 50%

208. De la rótula, con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada 10%

209. De la tibia y el peroné, con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular, de 15 a 30%

210. 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 35 a 50%

211. De la tibia y el peroné, con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible, de 55 a 70%

212. De la tibia, con dolor, atrofia muscular y rigidez articular, de 10 a 25%

213. Del peroné, con dolor y ligera atrofia muscular de 5 a 10%

214. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia adentro, de 25 a 40%

215. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia afuera, de 25 a 40%

216. Del tarso, con pie plano post-traumático doloroso, de 15 a 20%

217. Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera, de 20 a 30%

218. Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los ortijos y atrofia de la pierna, de 30 a 50%

219. Del metatarso, con dolor, desviaciones o impotencia funcional, de 10 a 20%

PARALISIS COMPLETAS O INCOMPLETAS (PARESIAS) POR LESIONES DE NERVIOS PERIFERICOS

220. Parálisis total del miembro inferior, de 70 a 80%

221. Parálisis completa del nervio ciático mayor 40%

222. Parálisis del ciático poplíteo externo 35%

223. Parálisis del ciático poplíteo interno 30%

224. Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo externo 40%

225. Parálisis del nervio crural, de 40 a 50%

226. Con reacción causálgica, de los nervios antes citados, aumento de 20 a 30%

227. 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%

228. En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

LUXACIONES QUE NO PUEDAN SER RESUELTAS QUIRURGICAMENTE

229. Del pubis, irreductible o irreducible, o relajación extensa de la sínfisis, de 25 a 40%

Músculos

230. Amiotrofia del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 30%

231. Amiotrofia del lóculo anterior del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 20%

232. Amiotrofia de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 30%

233. Amiotrofia del lóculo antero-externo de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 15%

234. Amiotrofia total del miembro inferior 40%

Vasos

235. 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.)

236. Flebitis debidamente comprobada, de...15 a 25%

237. Úlcera varicosa recidivante, según su extensión, de 8 a 20%

238. En caso de lesiones bilaterales se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%

239. En caso de que el miembro lesionado (superior o inferior) no estuviera, antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente, se reducirá la indemnización proporcionalmente.

CABEZA

Cráneo

240. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional discreto, de 10 a 20%
241. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional moderado, de 20 a 35%
242. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional acentuado, de 35 a 50%
243. Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo, de 20 a 35%
244. Pérdida ósea del cráneo hasta de 5 centímetros de diámetro, de 10 a 20%
245. Pérdida ósea más extensa, de 20 a 30%
246. Epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis puedan ser controladas médicamente y permitan desempeñar algún trabajo, de 50 a 70%
247. Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis no puedan ser controladas médicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo 100%
248. Epilepsia jacksoniana, de 10 a 25%
249. Anosmia por lesión del nervio olfativo 5%
250. Por lesión del nervio trigémino, de 15 a 30%
251. Por lesión del nervio facial, de 15 a 30%
252. Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de 10 a 50%
253. Por lesión del nervio espinal, de 10 a 40%
254. Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral 15%
255. Por lesión del nervio hipogloso, bilateral 60%
256. Monoplegia superior 70%
257. Monoparesia superior, de 20 a 40%
258. Monoplegia inferior, marcha espasmódica, de 40 a 60%
259. Monoparesia inferior, marcha posible, de 20 a 40%
260. Paraplegia 100%
261. Paraparesia, marcha posible, de 50 a 70%
262. Hemiplegia, de 70 a 90%
263. Hemiparesia, de 20 a 60%
264. Diabetes azucarada o insípida, de 10 a 40%
265. Afasia discreta, de 20 a 30%
266. Afasia acentuada, aislada, de 40 a 80%
267. Afasia con hemiplegia 100%
268. Agrafia, de 20 a 30%
269. Demencia crónica 100%
- Cara
270. Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de sustancia de las partes blandas, de 90 a 100%
271. Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior, de 90 a 100%
272. Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad, de 60 a 80%
273. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación imposible, de 50 a 60%
274. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación posible, pero limitada, de 20 a 30%
275. En caso de prótesis con mejoría comprobada de la masticación, de 5 a 15%
276. Pérdidas de sustancia en la bóveda palatina, no reueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión, de 15 a 35%

- 277. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada, de 5 a 10%
- 278. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con masticación posible, por falta de consolidación, apretada, de la rama ascendente, de 5 a 10%
- 279. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de 15 a 25%
- 280. Cuando sea apretada en la rama horizontal, de 10 a 20%
- 281. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de 25 a 35%
- 282. Cuando sea apretada en la sínfisis, de ... 25 a 30%
- 283. Cuando sea laxa en la sínfisis, de 25 a 40%
- 284. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada, de 5 a 20%
- 285. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de substancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida, de 50 a 60%
- 286. Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación, de 20 a 30%
- 287. Cuando la dificultad de la articulación sea parcial, de 5 a 15%
- 288. Cuando con un aparato protésico se corrija la masticación, de 5 a 10%
- 289. Pérdida de uno o varios dientes: reposición
- 290. Pérdida total de la dentadura, prótesis no tolerada 30%
- 291. Pérdida total de la dentadura, prótesis tolerada 15%
- 292. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada 20%
- 293. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada 10%
- 294. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada 15%

- 295. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada 5%
- 296. Bridas cicatrizales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de 20 a 50%
- 297. Luxación irreductible de la articulación temporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de 20 a 35%
- 298. Amputaciones más o menos extensas de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de 20 a 40%
- 299. Fístula salival no resuelta quirúrgicamente, de 10 a 20%
- Ojos
- 300. Ceguera total, con conservación o pérdida de los globos oculares 100%
- 301. 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.)

TABLA I

| A.V. | 1 | 0.8 | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 0.4 | 0.3 | 0.2 | 0.1 | 0.05 | 0. | Ec/p.* | Ep/i.* |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|--------|--------|
| 1a | 0.8 | 0 | 4 | 6 | 8 | 12 | 18 | 25 | 30 | 33 | 35 | 50 | 60 |
| 0.7 | 4 | 9 | 11 | 13 | 17 | 23 | 30 | 35 | 38 | 40 | 55 | 65 | |
| 0.6 | 6 | 11 | 13 | 15 | 19 | 25 | 32 | 37 | 40 | 45 | 60 | 70 | |
| 0.5 | 8 | 13 | 15 | 17 | 21 | 27 | 35 | 45 | 50 | 55 | 65 | 75 | |
| 0.4 | 12 | 17 | 19 | 21 | 25 | 35 | 45 | 55 | 60 | 65 | 70 | 80 | |
| 0.3 | 18 | 23 | 25 | 27 | 35 | 45 | 55 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | |
| 0.2 | 25 | 30 | 32 | 35 | 45 | 55 | 65 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | |
| 0.1 | 30 | 35 | 37 | 45 | 55 | 65 | 75 | 85 | 90 | 95 | 98 | 100 | |
| 0.05 | 33 | 38 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 95 | 100 | 100 | 100 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 0 | 35 | 40 | 45 | 55 | 65 | 75 | 85 | 95 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| E.C./p* | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 80 | 90 | 98 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| E.P./i** | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 95 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

*Enucleación con prótesis

** Enucleación, prótesis imposible

(Los números sombreados son porcentajes. N. De la E.)

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.

302. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual, (visión restante con corrección óptica).

TABLA II

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|----|--------|---------|----|
| A.V. 1 a 0.8 | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 0.4 | 0.3 | 0.2 | 0.1 | 0.05 | 0. | Ec/p.* | Ep/i.** | |
| 1 a 0.8 | 0 | 6 | 9 | 12 | 15 | 20 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 60 |
| 0.7 | 6 | 13 | 16 | 19 | 22 | 27 | 37 | 42 | 47 | 52 | 57 | 67 |
| 0.6 | 9 | 16 | 19 | 22 | 25 | 30 | 40 | 45 | 50 | 55 | 62 | 72 |
| 0.5 | 12 | 19 | 22 | 25 | 28 | 33 | 43 | 50 | 55 | 60 | 67 | 77 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 0.4 | 15 | 22 | 25 | 28 | 31 | 40 | 50 | 60 | 65 | 70 | 75 | 82 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 0.3 | 20 | 27 | 30 | 33 | 40 | 50 | 60 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 0.2 | 30 | 37 | 40 | 43 | 50 | 60 | 70 | 77 | 85 | 90 | 95 | 98 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 0.1 | 35 | 42 | 45 | 50 | 60 | 70 | 77 | 90 | 95 | 98 | 100 | 100 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|

| | | | | | | | | | | | | |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 0.05 | 40 | 47 | 50 | 55 | 65 | 75 | 95 | 98 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 0 | 45 | 52 | 55 | 60 | 70 | 80 | 90 | 98 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|

| | | | | | | | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| E.c./p.*50 | 57 | 62 | 67 | 75 | 85 | 95 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

| | | | | | | | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| E.p./i**60 | 67 | 72 | 77 | 82 | 90 | 98 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

* Enucleación con prótesis

** Enucleación, prótesis imposible

(Los números sombreados son porcentajes. N. De la E.)

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.

303. 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.)

*Enucleación con prótesis.

TABLA III

| AGUDEZA VISUAL | INCAPACIDAD EN TRABAJADORES CUYA ACTIVIDAD SEA DE EXIGENCIA VISUAL MEDIANA O BAJA | INCAPACIDAD EN TRABAJADORES CUYA ACTIVIDAD SEA DE DE ELEVADA EXIGENCIA VISUAL |
|----------------|---|---|
| 0.7 | 9 | 13 |
| 0.6 | 13 | 19 |
| 0.5 | 17 | 25 |
| 0.4 | 25 | 31 |
| 0.3 | 45 | 50 |
| 0.2 | 65 | 70 |
| 0.1 | 85 | 90 |
| 0.05 | 95 | 100 |
| 0 | 100 | 100 |

304. Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible, que permite el uso de prótesis 50%

305. Con lesiones cicatrizales o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis 60%

306. Al aceptarse en servicio a los trabajadores, se considerará para reclamaciones posteriores por pérdida de la agudeza visual, que tienen la unidad aunque tuvieran 0.8 (8 décimos en cada ojo).

307. Los escotomas centrales se valuarán según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores.

308. Estrechamiento del campo visual, con conservación de 30 grados en un solo ojo 10%

309. En ambos ojos, de 15 a 30%

310. Estrechamiento del campo visual, con conservación de menos de 30 grados en un solo ojo, de 15 a 35%

311. En ambos ojos, de 40 a 90%

Hemianopsias verticales

312. Homónimas, derecha o izquierda, de 20 a 35%

313. Heterónimas binasales, de 10 a 15%

314. Heterónimas bitemporales, de 40 a 60%

Hemianopsias horizontales

315. Superiores, de 10 a 15%

316. Inferiores, de 30 a 50%

317. En cuadrante superior, 10%

318. En cuadrante inferior, de 20 a 25%

Hemianopsia en sujetos monóculos (visión conservada en un ojo y abolida o menor a 0.05 en el contralateral), con visión central

319. Nasal, de 60 a 70%

320. Inferior, de 70 a 80%

321. Temporal, de 80 a 90%

322. 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, observándose lo dispuesto en el artículo 494.

Trastornos de la movilidad ocular

323. Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente, sin diplopia, en pacientes que previamente carecían de fusión, de 5 a 10%

324. Diplopia susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, de 5 a 20%

325. Diplopia en la parte inferior del campo, de 10 a 25%

326. Diplopia no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada o no de ptosis palpebral, con o sin oftalmoplegia interna, que amerita la oclusión de un ojo, de 20 a 30%

327. 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 40 a 50%

Otras lesiones

328. 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 35% en trabajadores de mediana o baja exigencia visual, o de 45% en los de elevada exigencia visual.

329. 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%, conforme a las estipulaciones del artículo 494.

330. Catarata traumática uni o bilateral inoperable: será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

331. Oftalmoplegia interna total unilateral, de 10 a 15%

332. Bilateral, de 15 a 30%

333. Midriasis, iridodiálisis o iridectomía en sector, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo. 5%

334. En ambos ojos 10%

335. Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta, de 5 a 10%

336. Ptosis palpebral o blefaroespasmos unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar: serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.

337. Ptosis palpebral bilateral, de 20 a 70%

Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, según que en posición primaria (mirada horizontal de frente) la pupila está más o menos descubierta.

356. Cuando produzcan disnea de grandes esfuerzos 10%
357. Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos, de 20 a 70%
358. Cuando produzcan disnea de reposo, de 70 a 80%
359. Cuando por disnea se requiera el uso de cánula traqueal a permanencia, de 70 a 90%
360. Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea, de 25 a 80%
361. Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución, de 20 a 40%
- Tórax y contenido
362. Secuelas discretas de fractura aislada del esternón 10%
363. Con hundimiento o desviación, sin complicaciones profundas 20%
364. Secuela de fracturas de una a tres costillas, con dolores permanentes al esfuerzo, de 5 a 10%
365. De fracturas costales o condrales con callo deforme doloroso, y dificultad al esfuerzo torácico o abdominal, de 10 a 15%
366. Con hundimiento y trastornos funcionales más acentuados, de 20 a 30%
367. Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismos, de 20 a 30%
368. Secuelas postraumáticas con lesiones bronco-pulmonares, según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales, de 10 a 90%
369. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes grados 1 ó 2, u opacidades miliars grado 1, habitualmente), con función cardio-respiratoria sensiblemente normal, de 5 a 10%
370. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grados 2 ó 3, u opacidades miliars grados 1 ó 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria ligera, parcial o completa, de 10 a 25%
371. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliars grados 2 ó 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 ó 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria media, de 30 a 60%
372. Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades miliars grado 3, u opacidades nodulares grado 2 ó 3, u opacidades confluentes grados B o C, habitualmente), con insuficiencia cardiorespiratoria acentuada o grave, de 60 a 100%
373. Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, clínica y bacteriológicamente curada: agregar 20% al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del 100%
374. Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta 100%
375. Las neumoconiosis no fibróticas y el efisema pulmonar, se valorarán según el grado de insuficiencia cardio-respiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.
376. Hernia diafragmática post-traumática no resuelta quirúrgicamente, de 30 a 40%
377. Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente, de 20 a 70%
378. Adherencias pericárdicas post-traumáticas sin insuficiencia cardíaca, de 10 a 20%
379. Con insuficiencia cardíaca, según su gravedad de 20 a 100%
- Abdomen
380. Hernia inguinal, crural o epigástrica inoperables, de 10 a 20%
381. Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico, de 20 a 30%

382. Cicatrices viciosas de la pared abdominal que produzcan alguna incapacidad, de 10 a 30%

383. Cicatrices con eventración, inoperables o no resueltas quirúrgicamente, de 30 a 60%

384. Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o cuando produzcan alguna incapacidad, de 20 a 60%

385. Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada, de 30 a 80%

Aparato génito-urinario

386. Pérdida o atrofia de un testículo, de 15 a 25%

387. De los dos testículos, tomando en consideración la edad, de 40 a 100%

388. Pérdida total o parcial del pene, o disminución o pérdida de su función, de 50 a 100%

389. Con estrechamiento del orificio uretral, perineal o hipogástrico, de 70 a 100%

390. Prolapso uterino consecutivo a accidentes de trabajo, no resuelto quirúrgicamente, de 50 a 70%

391. Por la pérdida de un seno, de 20 a 30%

392. De los dos senos, de 50 a 70%

393. Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de 35 a 50%

394. Con perturbación funcional del riñón contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de 50 a 90%

395. Incontinencia de orina permanente, de 30 a 40%

396. Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no resuelto quirúrgicamente, de 30 a 40%

397. Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente 60%

398. Estrechamiento infranqueable de la uretra, post-traumático, no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de 60 a 90%

Columna vertebral

Secuelas de traumatismo sin lesión medular.

399. Desviaciones persistentes de la cabeza o del tronco, con acentuado entorpecimiento de los movimientos, de 30 a 50%

400. Escoliosis o cifosis extensa y permanente o rigidez permanente en rectitud de la columna, de 30 a 40%

401. Saliente o depresión localizada, con dolores y entorpecimiento de los movimientos, de 20 a 30%

Secuelas de traumatismos con lesión medular

402. Paraplegia 100%

403. Paraparesia de los miembros inferiores, si la marcha es imposible, de 70 a 90%

404. Si la marcha es posible con muletas, de 50 a 70%

Clasificaciones diversas

405. Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o riesgo de trabajo 100%

406. 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%

407. Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje 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 20 a 100%

409. Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrizales, independientemente de las perturbaciones funcionales que acaerren en los segmentos adyacentes.

Artículo 628

1.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Poder Ejecutivo de la Federación pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 626 y 627 al progreso de la Medicina del Trabajo.

2.- Serán tomadas en cuenta por el poder Ejecutivo de la Federación las comisiones que para este efecto se crean de acuerdo con el artículo 621 de esta Ley.

TITULO CUARTO

Prescripción

Artículo 629

1.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Artículo 630

1.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los empleadores para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

2.- En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta.

3.- De igual forma, la prescripción corre a partir del momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

4.- En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Artículo 631

1.- Prescriben en dos meses:

I.- Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, corriendo esta a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Artículo 632

1.- Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de las sentencias de los Jueces Laborales y de los convenios celebrados ante ellos.

2.- La prescripción corre, en el caso de la fracción I, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo.

3.- En el caso de fracción II, correrá esta desde la fecha de la muerte del trabajador.

4.- Para la fracción III, la prescripción correrá desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificada la sentencia del juez laboral o aprobado el convenio.

5.- Cuando la sentencia imponga la obligación de reinstalar, el empleador podrá solicitar del juez que fije al traba-

jador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el empleador dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 633

1.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 634

1.- La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el juez laboral, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que el juez laboral sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 635

1.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

TITULO QUINTO

Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 636

1.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. Al Poder Judicial de la Federación;

II. A la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión;

III. Al Poder Ejecutivo de la Federación, a través de las Secretarías:

a) Del Trabajo y Previsión Social;

b) De Hacienda y Crédito Público;

c) De Educación Pública;

IV. Al Instituto Nacional de Salarios y Prestaciones; y

V. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

Artículo 637

1.- Las Secretarías dependientes del Poder Ejecutivo Federal que intervienen en los asuntos laborales tendrán las atribuciones que les asigne esta ley. Estarán sujetas para el ejercicio de sus facultades y obligaciones a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y sus propios reglamentos.

Artículo 638

1.- Compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la intervención que le señala este Código, para la atención de los trabajadores y los empleadores a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, El Registro Nacional de Relaciones Colectivas de Trabajo, El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento y La Inspección del trabajo.

2.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y La Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII del libro primero de este Código.

3.- A ambas, junto con las representaciones de los gobiernos de las entidades federativas, la integración y organización de la Comisión Nacional del Servicio Civil de Carrera.

4.- A la Secretaría de Educación Pública, la de vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los empleadores en materia educativa.

5.- Compete a ambas secretarías, intervenir coordinadamente en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

CAPITULO II

Competencia constitucional de las autoridades del trabajo

Artículo 639

1.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales.

Artículo 640

1.- En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, según lo establecido en el artículo 621 de esta ley.

CAPITULO III

De los jueces laborales

Artículo 641

1.- Los Conflictos de trabajo serán resueltos por los jueces laborales.

2.- Los jueces laborales, corresponden al Poder Judicial de la Federación.

3.- Sus competencias, facultades y responsabilidades están establecidas en el Libro Tercero del presente Código y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Capitulo IV

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Artículo 642

1.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

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;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Artículo 643

1.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General.

2.- Para cada una de las entidades federativas y del Distrito Federal se nombrarán Procuradores Auxiliares, los que se juzguen necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores.

3.- Los nombramientos se harán, respectivamente por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de gobierno del Distrito Federal.

Artículo 644

1.- El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

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

III. Haberse especializado mediante el estudio, en el derecho laboral;

IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 645

1.- Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I y IV del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.

Artículo 646

1.- Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

Artículo 647

1.- Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 648

1.- Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

CAPITULO V

Del Servicio Nacional Del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

Artículo 649

1.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

I. Crear y hacer operativo el Seguro Nacional para el desempleo;

II. Estudiar y promover la generación de empleos;

III. Operar la bolsa de trabajo nacional y en cada una de las entidades federativas, para brindar el servicio gratuito a los trabajadores;

IV. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores solicitantes;

V. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,

VI. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Artículo 650

1.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo

y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

Artículo 651

1.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 649, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

I. En materia de promoción de empleos:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;

c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;

e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;

f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

h) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II. En materia de colocación de trabajadores:

a) Crear y hacer operativo el sistema de bolsa nacional de trabajo y de cada una de las entidades federativas y del Distrito Federal;

b) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los soli-

citantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

c) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;

d) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

e) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;

f) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

g) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III. En materia de seguridad al trabajador en caso de desempleo:

a) Crear y hacer operativo el sistema nacional de seguro para el desempleo;

b) Vigilar que este beneficio de carácter voluntario para el trabajador, sea impulsado permanentemente en cada una de las entidades federativas y el Distrito Federal, por las autoridades locales; y

c) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos en materia de instituciones de seguros exigen en este sentido.

IV. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

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

b) Estudiar y, en su caso, sugerir, la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o activida-

des en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

c) Estudiar y, en su caso, sugerir, 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 capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 164, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 163;

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo IV del Título Cuarto;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

V. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Artículo 652

1.- El Seguro para el desempleo, tendrá los siguientes objetivos:

I.- Garantizar a los trabajadores asegurados que temporalmente se encuentren desempleados, el ingreso de una cantidad monetaria quincenal, equivalente al último sueldo con que hubiesen estado contratados; por un plazo no mayor de tres meses en el término de un año;

II.- Procurar que el trabajador asegurado en desempleo, reciba de manera intensiva e inmediata capacitación en una actividad afín al oficio que desarrolla como actividad diaria y que a falta de campo de acción provoca su situación actual;

III.- Coadyuvar con la bolsa de trabajo del Servicio Nacional de Empleo, en la búsqueda de empleo al trabajador que se encuentre temporalmente desempleado; y

IV.- Promover entre los trabajadores de forma permanente, la necesidad de contar con esta protección, que será voluntaria y pagada por el propio trabajador;

Artículo 653

1.- El Seguro para el Desempleo, tendrá un carácter de voluntario.

2.- Será cubierto anualmente por el trabajador por conducto del empleador, en una exhibición preferentemente.

3.- La prima anual será la misma para todos los trabajadores y será el equivalente a diez días de salario mínimo general.

Artículo 654

1.- Para tener derecho a este beneficio se requiere:

I.- Haberse inscrito en el sistema por lo menos con seis meses de antigüedad;

II.- Tener en el último empleo por lo menos tres meses de antigüedad;

III.- Haber cubierto la prima anual del seguro, por lo menos sesenta días antes de la fecha de su despido; y

IV.- Solicitar la protección en los siguientes diez días de que por cualquiera de las causas dejó el empleo inmediato anterior.

Artículo 655

1.- La cantidad asegurada no tiene un importe fijo en valor monetario.

2.- El seguro protegerá por un plazo no mayor de tres meses en el término de un año.

Artículo 656

1.- Los ingresos que el trabajador perciba de su seguro de desempleo, no serán gravables. Solo podrán hacerse, los siguientes descuentos obligados:

I.- El 10 % de su pago quincenal, como complemento de la prima anual. Este importe corresponde a su derecho por la suma asegurada;

II.- Los casos en que por sentencia judicial se encuentren señalados; y

III.- Lo correspondiente al Instituto Mexicano del Seguro Social, INFONAVIT y fondos para el retiro.

Artículo 657

1.- Para el cumplimiento de sus funciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de empleadores, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

2.- 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 Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.- Los representantes de las organizaciones obreras y de empleadores, serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4.- El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo.

Artículo 658

1.- En las entidades federativas y el Distrito Federal, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos locales de Capacitación y Adiestramiento.

2.- Los Consejos Consultivos Locales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá y los representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social en las entidades respectivas; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones de empleadores de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

3.- 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 empleadores en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

4.- Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada una de ellos.

Artículo 659

1.- Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establece el artículo 639.

Artículo 660

1.- El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito.

2.- Será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los órganos competentes de las Entidades Federativas y el Distrito Federal, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 651, en ambos casos.

Artículo 661

1.- Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o de empleadores, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro.

2.- En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

Artículo 662

1.- Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, serán otorgadas únicamente por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

2.- Las autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen.

3.- En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 660 el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO VI

Inspección del Trabajo

Artículo 663

1.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los empleadores sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y empleadores;

V. Actuar de acuerdo con las medidas dictadas por los juzgados laborales, en casos específicos o en razón de su ubicación; y

VI. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 664

1.- Los Inspectores 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 empleadores, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y empleadores, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

2.- Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

3.- Los inspectores de trabajo deberán cumplir puntualmente las encomiendas que reciban de los jueces laborales e informarles en los mismos términos, del resultado de sus comisiones.

Artículo 665

1.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los empleadores;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores, por los juzgados laborales o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del empleador, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes.

Artículo 666

1.- Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Artículo 667

1.- Queda prohibido a los Inspectores de Trabajo:

I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patronos en los conflictos de trabajo.

Artículo 668

1.- La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 663.

2.- Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas y del Distrito Federal.

Artículo 669

1.- Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado por lo menos la educación media superior;

III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de empleadores;

IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones; y

V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 670

1.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo:

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 665, fracciones II y III;

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 667;

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los empleadores;

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico y los jueces laborales; y

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

Artículo 671

1.- Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución.

Artículo 672

1.- En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;

II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y

III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de gobierno del Distrito Federal, para su decisión.

Artículo 673

1.- Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

CAPITULO VII

Instituto Nacional de los Salarios
Mínimos y Prestaciones**Artículo 674**

1.- El Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones, será un organismo público autónomo, de carácter permanente.

2.- Su autoridad máxima lo será el Cuerpo Colegiado.

3.- Sus decisiones y funcionamiento gozarán de total independencia, contando además por su propia naturaleza con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Artículo 675

1.- Son funciones del Instituto nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones, las siguientes:

I.- Proponer anualmente a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, los salarios mínimos general y profesionales, que regirán en todo el territorio;

II.- Realizar los estudios permanentes sobre la situación económica que guardan las diversas regiones del País y ponerlos a disposición pública;

III.- Proponer a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, cada dos años, los porcentajes que regirán el reparto de utilidades de las empresas en todo el territorio; y

IV.- Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 676

1.- El Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones, se integrará por un cuerpo colegiado de cinco miembros.

Artículo 677

1.- Los miembros del cuerpo colegiado del Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones, serán electos por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a propuesta del jefe del Poder Ejecutivo Federal.

2.- La propuesta será por lo menos de diez personas, de las cuales se elegirán cinco propietarios y dos suplentes comunes.

3.- Los suplentes pasarán a propietarios, solo por ausencias definitivas.

4.- Ambos, propietarios y suplentes durarán en su cargo por el término de cuatro años, pudiendo ser ratificados en los mismos hasta por tres ocasiones.

Artículo 678

1.- Para ser miembro del cuerpo colegiado se requiere:

I.- Ser Mexicano, mayor de treinta y cinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Ser egresado y titulado en carrera universitaria;

III.- Haberse significado en áreas vinculadas a los fines del instituto, sea esta por academia o por desarrollo profesional; y

IV.- No estar en el momento de la propuesta en función de directivo sindical de organismos de trabajadores o de empleadores.

Artículo 679

1.- El Presidente del cuerpo colegiado, que lo será también del Instituto, será electo por los miembros del cuerpo colegiado de entre ellos mismos a propuesta de uno o más de estos;

2.- El ejercicio como presidente, será el mismo del cuerpo colegiado electo por la Cámara de Diputados.

3.- Si fueran ratificados los cinco miembros propietarios del cuerpo colegiado, deberán iniciar su nuevo ejercicio con la elección de un nuevo presidente o la reelección del anterior.

Artículo 680

1.- Corresponde al Cuerpo Colegiado la competencia y funciones siguientes:

I.- Iniciar y aprobar los reglamentos internos que sean necesarios, así como la creación, organización y funcionamiento de las dependencias directas;

II.- Aprobar o rechazar las propuestas que les haga el Presidente del cuerpo colegiado de acuerdo con las facultades que esta ley le concede;

III.- Revisar los informes financieros, de estudios, de comisiones y los demás que esta ley obliga;

IV.- Aprobar los presupuestos de Ingresos y Egresos que deberán ser remitidos al poder ejecutivo de la federación anualmente;

V.- Determinar cuando una junta de colegiado será pública o privada;

VI.- Aprobar los convenios que se celebren con dependencias gubernamentales, sindicales, académicas y de investigación.

Artículo 681

1.- Para que los acuerdos que el cuerpo colegiado determine tengan validez, es necesaria su aprobación por el sistema de votación.

2.- Tienen derecho a votar, los miembros del cuerpo colegiado propietarios, incluyendo al Presidente.

1.- Los acuerdos que el cuerpo colegiado del Instituto determine se ejecutarán por conducto de su Presidente.

Artículo 682

1.- El Presidente del Cuerpo Colegiado que lo será también del Instituto, será el único representante legal de la institución en actuaciones de cualquier tipo.

Artículo 683

1.- Son facultades del Presidente del cuerpo colegiado y del instituto, las siguientes:

I.- Convocar y presidir las juntas mensuales del pleno, que tendrán los siguientes propósitos:

a) Tomar acuerdos sobre los asuntos inmediatos que cumplan con la operatividad del Instituto;

b) Recibir la información respectiva de cada una de las comisiones que encabezan el resto de los miembros del cuerpo colegiado;

c) Aprobar el informe trimestral que a la opinión pública se brinde y ordenar su publicación en el Diario Oficial de la Federación sobre la evolución que presente el costo de la vida, la productividad media por rama de la economía y el comportamiento actual del salario mínimo;

d) Proponer al pleno, la aprobación de la propuesta que será remitida a la Cámara de Diputados de los nuevos salarios mínimos y de los porcentajes para el reparto de utilidades de las empresas;

e) Designar a los integrantes de las subcomisiones técnicas a propuesta del miembro del colegiado que encabeza la comisión respectiva y supervisar el funcionamiento de las mismas;

f) Proponer al pleno para su aprobación el nombramiento del Secretario, Directores Generales de finanzas y del Órgano de Control y Evolución administrativa;

g) Expedir la convocatoria para la designación de los representantes de los trabajadores, empleadores e instituciones académicas en el Consejo Consultivo; y

h) Las demás que le confieren las leyes.

Artículo 684

1.- Son responsabilidad colectiva de los miembros del cuerpo colegiado del Instituto, los incumplimientos, errores y consecuencias que ocasione la actuación para lo que fue creado.

Artículo 685

1.- Las Comisiones Técnicas, serán presididas por uno de los miembros del cuerpo colegiado, a excepción del Presidente.

2.- Los miembros del cuerpo colegiado que tengan el carácter de suplentes, encabezaran comisiones cuando sean necesarias mas de cuatro en la estructura del Instituto.

3.- Un miembro del cuerpo colegiado podrá presidir más de una comisión cuando sean mas de seis y más de doce.

Artículo 686

1.- Las comisiones técnicas estarán integradas, por tres personas, una de las cuales será miembro propietario o suplente del cuerpo colegiado que la presidirá.

2.- Los otros dos serán los siguientes: un representante de institución académica superior que cuente con departamento de investigación afín a los propósitos del Instituto y otro, que será parte del Consejo Consultivo del propio instituto.

3.- Cada Comisión contará con un Secretario Ejecutivo, sobre quien recaerá la responsabilidad de dar cumplimiento a los acuerdos de los comisionados.

4.- Las Comisiones contarán para el cumplimiento de sus objetivos, con el personal administrativo y técnico que el colegiado determine, así como los recursos materiales necesarios.

Artículo 687

1.- El Consejo Consultivo tiene por objeto:

I.- Vigilar que el cuerpo colegiado del Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones cumpla con el propósito para el cual fue creada esta instancia;

II.- Proponer al Instituto acciones que permitan el logro de objetivos en menor tiempo y mayor efectividad que los propios;

III.- Emitir resoluciones sobre las actuaciones del Instituto por lo menos cada seis meses, teniendo carácter de atención inmediata las recomendaciones que surjan; y

IV.- Proponer ante el cuerpo colegiado del Instituto, reconocimiento oficial hacia grupos, individuos, instituciones o empresas que se distingan por su aportación al enriquecimiento de la cultura que privilegie las buenas relaciones y la identidad entre el capital y el trabajo.

Artículo 688

1.- El Consejo Consultivo del Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones se integra por:

I.- Un representante del Poder Ejecutivo, designado por el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;

II.- Dos representantes de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, que serían los Diputados que presiden las Comisiones relacionadas con los asuntos laborales y de la Industria y Comercio de dicha instancia;

III.- Con un número no mayor de cinco ni menor de tres, de representantes de los trabajadores de México;

IV.- Con un número no mayor de cinco ni menor de tres, de representantes de los empleadores de México. En ambos casos de esta fracción y la anterior, estos serían designados por sus respectivas organizaciones de acuerdo a la convocatoria expedida por el Presidente del Instituto; y

V.- Por tres investigadores de asuntos relacionados con el capital y el trabajo, que resultarían de la insaculación que el Instituto haga de entre las propuestas recibidas, previa convocatoria, de las Instituciones de Estudios Superiores públicas o privadas de reconocido prestigio.

Artículo 689

1.- El Consejo Consultivo sesionará, acordará y ejecutará bajo la conducción de una mesa directiva.

2.- Será Presidente de la misma el que resulte electo por sus miembros, de entre los tres académicos, que refiere la fracción V del artículo anterior.

3.- Serán Secretario y Vocal los que resulten electos por los miembros del Consejo, de entre los integrantes que refieren las fracciones III y IV del artículo anterior; siendo en todos los casos uno de la representación de trabajadores y el otro de la empresarial.

Artículo 690

1.- Los representantes del capital y del trabajo, deberán ser Mexicanos, Mayores de 21 años y con cargo actual en organismos nacionales de sus respectivos sectores.

2.- El tiempo de su representación será de tres años, pudiendo renunciar a ella voluntariamente, cuando su cargo gremial concluya.

Artículo 691

1.- El plazo para determinar el tiempo como Consejeros de los representantes del Poder Ejecutivo y Legislativo de la Federación, dentro del Consejo Consultivo, estarán sujetos el primero, a la decisión del titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el segundo al ejercicio de su presidencia en la comisión respectiva, dentro de la Cámara de Diputados.

2.- En cuanto a los representantes de Instituciones Académicas, este será de tres años, pudiendo ser propuesto e insaculado en número de veces indeterminado.

Capítulo VIII

Comisión Nacional del Servicio Civil de Carrera

Artículo 692

1.- La Comisión Nacional del Servicio Civil de Carrera, tiene como fin primordial, hacer del Servicio Público una carrera, con el propósito de servir a la Sociedad en todo su conjunto. Que para ejercer su encargo no sea requisito la elección popular y por lo tanto, no dependa para su desarrollo de los resultados electorales, federales o locales.

2.- Esta Comisión la formarán los representantes del Poder Ejecutivo de la Federación y de los Estados, así como de las organizaciones sindicales de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Las Entidades Federativas, el Distrito Federal y Los Municipios.

3.- El Poder Ejecutivo de la Federación estará representado por los titulares de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social.

4.- 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.

5.- La Comisión será presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social y contará con un Secretario Técnico nombrado por el primero.

6.- Los acuerdos que esta tome, serán los que la mayoría de comisionados aprueben en sesiones trimestrales, o extraordinarias si así lo exige el caso.

Artículo 693

1.- Son facultades de la Comisión Nacional de Servicio Civil de carrera:

I. Expedir los reglamentos que regirán a sus dependencias, particularmente la del Servicio Civil de Carrera;

II. Expedir normas y procedimientos tendientes a garantizar la profesionalización del servidor público;

III. Diseñar los criterios generales aplicables a quienes deseen ingresar al servicio público, así como quienes aspiren a un ascenso;

IV. Realizar los estudios técnicos pertinentes para la elaboración y actualización de los tabuladores de sueldos de los servidores públicos, que estarán sujetos a la aprobación o modificación del poder legislativo, tanto en lo federal como en las entidades del País;

V. Realizar los estudios técnicos necesarios para la elaboración y actualización del catálogo de puestos del Servicio Civil de Carrera. Las organizaciones sindicales de los trabajadores, serán tomadas en cuenta para esta tarea;

VI. Recomendar a los gobiernos de la federación y de los estados, criterios generales para la creación de sistemas que estimulen al servidor público, para su mejoría como trabajador y como sociedad.

VII. Diseñar el sistema de capacitación y formación de los servidores públicos.

VIII. Las demás que se deriven de este capítulo.

Artículo 694

1.- El servicio Civil de Carrera, será un instrumento creado por la Comisión para ejecutar sus acuerdos. Tendrá como obligación primera profesionalizar el trabajo del servidor público, estimular su permanencia y despertar en ellos un compromiso institucional y social.

2.- Para su operación contará con un Director General nombrado por la propia comisión a propuesta de su Presidente. En las entidades federativas y el Distrito Federal, lo será un Director Regional, propuesto por el Gobernador del Estado en cada una de las entidades y el jefe de gobierno en el Distrito Federal y aprobado por la Comisión.

3.- El Servicio Civil de Carrera, deberá generar mecanismos de ascenso escalafonarios transparentes, retribuir su desempeño con criterios de equidad y mejorar la calidad de vida del servidor y de su familia.

4.- El Servicio Civil de Carrera será de observancia general y obligatoria para los titulares de las dependencias y los trabajadores de las áreas de gobierno.

Artículo 695

1. El servicio Civil de Carrera estará regido por un conjunto de normas y procedimientos tendientes a garantizar entre otros mecanismos:

I. Los ingreso y selección de personal del servicio público de manera justa y transparente;

II. Un catalogo de puestos, salarios y prestaciones basado en la equidad de trato, responsabilidad y reciprocidad económica por el desempeño de su trabajo; y

III. Un sistema de evaluación de puestos y promociones acorde con las necesidades del servicio público, la capacitación y educación formal del trabajador y las disposiciones relativas a la separación y retiro del servicio.

CAPITULO IX

Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas

Artículo 696

1.- El Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas, será un organismo de carácter publico y estadístico.

2.- Los sindicatos deberán mantener informado al Registro de el número de sus miembros, por lo menos una vez cada seis meses.

3.- Los Contratos Colectivos pactados entre sindicato y empleadores, así como los cambios de directivas sindicales, deberán ser notificados al registro en un plazo no mayor de diez días.

Artículo 697

1.- El Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas será una dependencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.- Estará a cargo del trámite de inscripción de los sindicatos, de sus directivas y de los acuerdos, contratos y convenios colectivos de trabajo

3.- Elaborará un padrón de las organizaciones existentes, que actualizara cada seis meses.

Artículo 698

1.- El Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas, deberá establecer unidades de atención en todas las entidades federativas y el Distrito Federal.

2.- La información existente en el Registro, será de consulta para el público en general.

Artículo 699

1.- Lo encabezará un Director General, nombrado directamente por el Presidente de la República.

2.- Los Directores Regionales, serán los encargados de las unidades de atención en las entidades federativas y el Distrito Federal y su nombramiento será emitido por el Secretario de Trabajo y Previsión Social del Poder Ejecutivo Federal.

LIBRO TERCERO**DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO****TITULO PRIMERO****Reglas Generales para el Procedimiento Laboral**

CAPITULO I

Principios procesales

Artículo 700

1.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

2.- Los jueces laborales tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

3.- 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, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

4.- Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 881 de esta Ley.

Artículo 701

1.- El proceso del derecho laboral y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

2.- 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 861 del presente Código.

Artículo 702

1.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada.

2.- Las partes deberán precisar los puntos petitorios, en sus comparecencias.

Artículo 703

1.- Las autoridades administrativas coadyuvantes en el derecho laboral, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a colaborar inmediatamente de ser requeridos por los jueces laborales.

2.- Si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso.

CAPITULO II

De la capacidad y personalidad

Artículo 704

1.- Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Artículo 705

1.- Las personas que resulten afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él.

2.- Para hacerlo, deberán comprobar su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas al juicio.

Artículo 706

1.- Para los efectos de esta Ley son menores de edad en el derecho laboral, los que no tengan cumplidos aun los 16 años.

2.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna.

3.- En los juicios en que participen menores de edad, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará obligatoriamente un representante, aun y cuando estén asesorados en dicho juicio.

Artículo 707

1.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

2.- Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante el juez;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda el Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato ante dicha instancia.

Artículo 708

1.- Los jueces podrán 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 709

1.- Los trabajadores, los empleadores 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.

2.- La personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Artículo 710

1.- Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Artículo 711

1.- El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

Artículo 712

1.- Cuando dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, podrán litigar unidas y con una representación común.

2.- 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.

3.- Si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención.

4.- El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

CAPITULO III

De las competencias

Artículo 713

1.- Será competencia de los Jueces Laborales, conocer de los conflictos laborales que se susciten dentro de su jurisdicción.

Artículo 714

1.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Por ser el lugar de prestación de servicios;

II. Si éstos se prestaran en varios lugares y el o los conflictos no fueran colectivos, será el juez laboral que corresponda al lugar en donde se de este;

III. Si estos se prestaran en varios lugares y el o los conflictos fueran gremiales y afectarán a más de un centro de trabajo, será el juez laboral del lugar de celebración del contrato;

IV. En los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;

V. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, el juez laboral del lugar donde se hizo;

VI. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VII. Cuando el demandado sea un sindicato, el juez del domicilio del mismo.

Artículo 715

1.- El juez laboral, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen.

2.- Si el juez se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente al juez que estime competente.

3.- Si este, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la auto-

ridad superior que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 719 de este código.

Artículo 716

1.- No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Artículo 717

1.- Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

2.- La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde.

3.- El juez laboral en ese momento, 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 718

1.- Cuando un juez laboral considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otro juez, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos al juez laboral que estime competente.

2.- Si éste al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es juez laboral que debe continuar conociendo del conflicto.

Artículo 719

1.- Las competencias se decidirán por el Tribunal Colegiado de Circuito que le corresponda al juez laboral que originó el conflicto.

Artículo 720

1.- Será nulo todo lo actuado ante el juez incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en el artículo 718 de este código o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación.

CAPITULO IV

De los impedimentos y excusas

Artículo 721

Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los empleadores ante los jueces laborales, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o empleador o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Artículo 722

1.- Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los empleadores ante los jueces laborales, no son recusables.

2.- 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 723

1.- Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

a) El Juez Laboral, cuando se trate del Representante de los Trabajadores o de los Empleadores;

b) El Tribunal Colegiado de Circuito cuando se trate de los Jueces Laborales.

II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;

III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de 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.

Artículo 724

1.- Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los empleadores o de los trabajadores ante el juez laboral se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, y presentar la denuncia.

2.- La denuncia será por escrito, 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.

3.- Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

a) Al juez laboral, por un juez nombrado para la atención del caso específico;

b) A Los representantes de los trabajadores y de los empleadores por sus respectivos suplentes cuando estos se encuentran acreditados, o por los acreditados en el acto.

4.- Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 723 de este Código.

Artículo 725

1.- El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa salvo disposición en contrario que señale este Código.

CAPITULO V

De la actuación de los juzgados laborales

Artículo 726

1.- Cuando el trabajador ignore el nombre del empleador o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el demandado.

2.- La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el empleador del trabajador.

Artículo 727

1.- En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes.

2.- En ausencia de las partes, las audiencias serán válidas si están presentes sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

Artículo 728

1.- Las actuaciones de los jueces laborales deben practicarse en días y horas hábiles.

2.- Solo en los casos previstos en esta ley, la anterior disposición puede ser cambiada.

3.- Serán nulas las actuaciones que no se sujeten a los párrafos anteriores.

Artículo 729

1.- Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos.

2.- No son días hábiles los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquéllos en que la Junta suspenda sus labores.

Artículo 730

1.- Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles.

Artículo 731

1.- Los jueces laborales, en los términos de esta ley, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cual es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse.

Artículo 732

1.- 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.

2.- En caso de que se suspenda deberá continuarse el siguiente día y hora hábil; el juez hará constar en autos la razón de la suspensión.

Artículo 733

1.- Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, el juez hará constar en autos la razón por la cual no se practicó.

2.- Señalará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.

Artículo 734

1.- Las audiencias serán públicas.

2.- El Juez 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 735

1.- Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios.

2.- 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.

3.- Cuando algún integrante del juzgado laboral omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas.

4.- De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Artículo 736

1.- 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.

2.- Las declaraciones de peritos en derecho laboral, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.

Artículo 737

1.- El Secretario del Juzgado 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.

2.- 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 738

1.- Solo el Tribunal Colegiado de Circuito, podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja.

2.- En todos los casos deberá preverse la conservación de estos a través de procedimientos técnicos y científicos que permitan su consulta.

Artículo 739

1.- En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivero, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones.

2.- El juez, 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 740

1.- 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.

2.- El juez podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 738 de este Código.

Artículo 741

1.- El juez, 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 742

1.- 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 743

Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:

I. Amonestación;

II. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III. Expulsión del juzgado; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Artículo 744

1.- Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, el Secretario del juzgado laboral levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes.

Artículo 745

1.- El juez laboral o el secretario del juzgado podrán 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.

2.- Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Artículo 746

1.- Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas.

2.- Estas medidas podrán ser impugnadas en los términos señalados en este Código.

CAPITULO VI

De los términos procesales

Artículo 747

1.- Al día siguiente del que surta efecto la notificación, los términos comenzarán a correr.

Artículo 748

1.- En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante el juez, salvo disposición contraria de esta Ley.

Artículo 749

1.- Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Artículo 750

1.- Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales.

2.- En el mismo sentido, los días hábiles se consideraran de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en este Código.

Artículo 751

1. Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia del juez laboral, este podrá ampliar el término de que se trate, de acuerdo a lo siguiente:

I. En función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros; y

II. De 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Artículo 752

1.- Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

CAPITULO VII

De las notificaciones

Artículo 753

1.- Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia del juez laboral para recibir notificaciones.

2.- Si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

3.- Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan.

4.- 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 726 de este Código, y faltando ese, 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 754

1.- Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del empleador o de la empresa en que trabaja o trabajó el demandante, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 757 de este Código.

2.- El actuario, en lo conducente, deberá cerciorarse de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante.

3.- La notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Artículo 755

1.- Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello.

2.- Las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Artículo 756

1.- Las notificaciones siguientes, se harán personalmente:

I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II. El auto de radicación del juicio, que dicten los jueces laborales en los expedientes que les remitan otros juzgados;

III. La resolución en que el juez se declare incompetente;

IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;

V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

VI. El auto que cite a absolver posiciones;

VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII. El laudo;

IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

XI. En los casos a que se refiere el artículo 90 de esta Ley; y

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio del juez.

Artículo 757

1.- La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella.

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI. En el caso del artículo 726 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

2.- En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Artículo 758

1.- 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 juzgado o en el domicilio que hubiese designado.

2.- 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.

3.- El actuario asentará razón en autos.

Artículo 759

1.- El juez laboral, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Artículo 760

1.- Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales.

2.- Cuando el juez no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados del juzgado.

3.- El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del juzgado, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

4.- Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario.

5.- La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Artículo 761

1.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en el Código; y

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

Artículo 762

1.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Artículo 763

1.- Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante el juez, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Artículo 764

1.- Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

Artículo 765

1.- La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;

II. El número de expediente;

III. El nombre de las partes;

IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y

V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Artículo 766

1.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo.

CAPITULO VIII

De los exhortos y despachos

Artículo 767

1.- Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia del juez que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al juez laboral más próximo al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana.

Artículo 768

1.- Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

2.- En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librá el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

Artículo 769

1.- A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y

II. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

Artículo 770

1.- En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la República Mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

Artículo 771

1.- El juez laboral deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquél en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

Artículo 772

1.- Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 767, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo.

2.- En el caso anterior, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

Artículo 773

1.- Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada.

2.- Si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

Artículo 774

1.- La Junta 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.

2.- El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante.

CAPITULO IX

De los incidentes

Artículo 775

1.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo 776

1.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas.

Artículo 777

1.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato.

2.- Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Artículo 778

1.- Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley.

2.- En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Artículo 779

1.- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

CAPITULO X

De la acumulación

Artículo 780

1.- En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante los juzgados laborales, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Artículo 781

1.- Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Artículo 782

1.- Las demandas presentadas en relación con las obligaciones del empleador en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción.

Artículo 783

1.- La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

I. En el caso de la fracción I, del artículo 780 de esta Ley, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; y

II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 780, los conflictos se resolverán por el mismo juez en una sola resolución.

Artículo 784

1.- Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los artículos 775 al 779 de este Código.

2.- Será competente para conocer de la acumulación el juez laboral que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo dispuesto en el Capítulo III de este Título.

CAPITULO XI

De la continuación del proceso y de la caducidad

Artículo 785

1.- Los jueces laborales y los secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos.

2.- Proveerán lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

Artículo 786

1.- 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.

2.- En el apercibimiento el juez indicará que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

3.- Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, el juez notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes.

4.- Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que inter venga 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 787

1.- Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

2.- No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o esta pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

3.- Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, el juez citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Artículo 788

1.- En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, el juez hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 786 de este Código.

Artículo 789

1.- El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

2.- Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del procurador auxiliar en el juicio en que intervino.

CAPITULO XII

De las pruebas

Sección Primera

Reglas Generales

Artículo 790

1.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías, videos, grabaciones y, en general, aquellos medios aportados por los avances científicos y tecnológicos.

Artículo 791

1.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 792

1.- Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Artículo 793

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

Artículo 794

1.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Artículo 795

1.- Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos.

2.- Se harán mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y ambas tienen la libertad de examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Artículo 796

1.- El juez podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos.

2.- También podrá cuando lo juzgue conveniente practicar las diligencias necesarias para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Artículo 797

1.- 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 798

1.- El juez laboral eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

2.- Para tal efecto requerirá al empleador 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.

3.- En todo caso, corresponderá al empleador probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 42 fracción I y 58 fracción III de este Código;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

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

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

XV. Incorporación y aportación de los trabajadores a las instancias de seguridad social que esta y otras leyes les concedan.

Artículo 799

1.- Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio del juez concurrir al juzgado para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, éste señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente.

2.- De subsistir el impedimento, el médico que certificó la constancia, bajo protesta de decir verdad, deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento en cuyo caso, el secretario del juzgado deberá tras-

ladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.

Sección Segunda

De la Confesional

Artículo 800

1.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

2.- Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 801

1.- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento.

2.- Igualmente 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 802

1.- El juez ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados.

2.- Los citados serán apercibidos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Artículo 803

1.- Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior.

2.- Por lo tanto, el juez declarará confeso al ausente, de las posiciones que se les articularon, siendo calificadas de legales.

Artículo 804

1.- En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si el juez, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, el juez las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida el juez; 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, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Artículo 805

1.- 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.

2.- El juzgado exhortado recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite el juez exhortante.

Artículo 806

1.- Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Artículo 807

1.- 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.

2.- En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento del juez antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y este podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

3.- Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, el juez lo hará presentar por la fuerza pública.

Artículo 808

1.- Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

Sección Tercera

De las Documentales

Artículo 809

1.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

2.- Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Artículo 810

1.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Artículo 811

1.- Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento.

2.- En caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Artículo 812

1.- Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original.

2.- Para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Artículo 813

1.- Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Artículo 814

1.- Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 747 de este Código.

2.- La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Artículo 815

1.- Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expe-

diente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

Artículo 816

1.- Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

2.- Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

3.- La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 36 de este Código.

Artículo 817

1.- Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos.

2.- Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, el juez deberá solicitarlos directamente.

Artículo 818

1.- El empleador tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

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

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

2.- Los documentos señalados por 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 819

1.- El incumplimiento a 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 820

1.- Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Artículo 821

1.- Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

2.- 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.

3.- Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Artículo 822

1.- Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Artículo 823

1.- Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción.

2.- El juez, 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, cuando a su juicio se justifique.

Artículo 824

1.- Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Artículo 825

1.- Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones.

2.- Estas se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 892 de esta Ley.

Artículo 826

1.- Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

2.- Las declaraciones o manifestaciones de que se trate, prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

Sección Cuarta

De la Testimonial

Artículo 827

1.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al juez 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, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Artículo 828

1.- 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.

2.- El citatorio deberá incluir el apercibimiento de ser presentado por conducto de la fuerza pública de no atender esta cita.

Artículo 829

1.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 827, y el juez procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante el juez cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, el juez le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 827 de este Código;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. El juez 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 a las demás partes. El juez, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y el juez deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.

Artículo 830

1.- Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño.

2.- Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, esta deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

Artículo 831

1.- El Juez Laboral, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas.

2.- Le indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Artículo 832

1.- Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por el juez.

2.- Cuando se objetare de falso a un testigo, el juez recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 892 de este Código.

Artículo 833

1.- Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado.

2.- El Juez Laboral dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

Artículo 834

Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

I. Fue el único que se percató de los hechos;

II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Sección Quinta

De la Pericial

Artículo 835

1.- La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte.

Artículo 836

1.- Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen.

2.- Si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Artículo 837

1.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar.

2.- Toda prueba pericial deberá iniciarse con un cuestionario, con copia para cada una de las partes.

Artículo 838

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

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Artículo 839

1.- En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, el juez señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- IV. Las partes y el juez laboral podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, el juez designará un perito tercero.

Artículo 840

- 1.- El perito tercero en discordia que designe el juez 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 Cuarto de este Título.
- 2.- El juez calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

Sección Sexta

De la Inspección

Artículo 841

- 1.- La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados.
- 2.- Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Artículo 842

- 1.- Admitida la prueba de inspección por el juez laboral, este deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo.
- 2.- Si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el juez la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.
- 3.- Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Artículo 843

- 1.- En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:
 - I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
 - II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
 - III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
 - IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Sección Séptima

De la Presuncional

Artículo 844

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

Artículo 845

1.- Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente.

2.- Hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Artículo 846

1.- El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo 847

1.- Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo 848

1.- Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

Artículo 849

1.- Una presunción válida a favor del trabajador será su antigüedad, si esta es superior a diez años con el empleador.

2.- El juez analizará la historia laboral del trabajador, que le sea ofrecida como prueba, para determinar los alcances de esta presunción.

Sección Octava

De la Instrumental

Artículo 850

1.- La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Artículo 851

1.- El juez laboral estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

CAPITULO XIII

De las resoluciones laborales

Artículo 852

1.- Las resoluciones de los juzgados laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Artículo 853

1.- 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 aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley.

Artículo 854

1.- Las resoluciones de los jueces deberán ser firmadas por el y por el Secretario, el mismo día en que las dicten.

Artículo 855

1.- El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y juzgado que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga el juzgado;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 856

1.- Los laudos 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 857

1.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Artículo 858

1.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena.

2.- Se cuantificará el importe de la prestación y se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

3.- Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Artículo 859

1.- Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo las bases con arreglo, a las cuales deberá cumplirse sin necesidad de incidente.

Artículo 860

1.- Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar al juez la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto.

2.- El juez laboral dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

3.- La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

Artículo 861

1.- Las resoluciones de los jueces no admiten ningún recurso.

2.- Queda exceptuada del párrafo anterior la aclaración de la resolución descrita en el artículo que antecede.

3.- Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros del juzgado laboral.

CAPITULO XIV

De la revisión de los actos de ejecución

Artículo 862

1.- Contra actos de los jueces laborales, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.

Artículo 863

De la revisión conocerá:

I. El juez laboral, cuando se trate de actos de los actuarios y funcionarios del mismo juzgado legalmente habilitados; y

II. El Tribunal Colegiado de Circuito cuando se trate de actos del Juez Laboral o cuando se trate de un conflicto que involucre a más de un juzgado.

Artículo 864

1.- La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes a aquel en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

Artículo 865

1.- En la tramitación de la revisión se observarán las normas siguientes:

I. Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas;

II. Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes; y

III. Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución.

2.- Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias que pueden ser de amonestación o destitución, según lo determine el superior jerárquico una vez escuchado al interesado.

Artículo 866

1.- Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los jueces laborales.

Artículo 867

1.- En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes:

I. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;

II. Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes; y

III. La instancia competente citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.

Artículo 868

1.- De resultar procedente la reclamación, se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable la las siguientes sanciones:

I. Amonestación;

II. Suspensión del cargo, hasta por tres meses; y

III. Destitución del cargo.

Artículo 869

1.- 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 que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

2.- Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio del juez, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

CAPITULO XV

De las providencias cautelares

Artículo 870

1.- Los Jueces Laborales a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y

II. Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Artículo 871

1.- Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia.

2.- En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada.

3.- En ningún caso, se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

Artículo 872

1.- El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.

Artículo 873

1.- La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad.

2.- Para este efecto, el juez laboral hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público correspondiente.

Artículo 874

1.- Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:

I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;

II. El juez laboral, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III. El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse; y

IV. El juez laboral 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 875

1.- 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, exista el riesgo de insolvencia.

Artículo 876

1.- La providencia se llevará a cabo aún cuando no esté presente la persona contra quien se dictó.

2.- El propietario de los bienes secuestrados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribu-

ciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta Ley en lo que sean aplicables.

3.- En caso de persona moral, el depositario lo será el funcionario de mayor rango administrativo o quien tenga la representación legal de la misma.

Artículo 877

1.- Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado.

CAPITULO XVI

Procedimientos ordinario ante los jueces laborales

Artículo 878

1.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

Artículo 879

1.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del juzgado laboral competente.

2.- Esta instancia la turnará al juez laboral que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores en los juzgados.

Artículo 880

1.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya.

2.- El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Artículo 881

1.- El Juez Laboral a quien se le asigne el caso, 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 y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

2.- 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 co-tejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

3.- Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, el juez, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Artículo 882

1.- 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 concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

2.- 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 883

1.- La audiencia a que se refiere el artículo 881 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
 - b) De demanda y excepciones; y
 - c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 2.- La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten,

siempre y cuando el juez no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Artículo 884

1.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente al juzgado, cuando las partes sean personas físicas, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II. Cuando las partes sean Personas Morales, los comparecientes serán los representantes legales, sin abogados patronos o asesores;

III. Cuando las partes sean una persona moral y la otra persona física, ambos tienen derecho de ser acompañados únicamente por su abogado patrono;

IV. El juez intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes. Para el desarrollo de las mismas nombrará a un funcionario del juzgado a su cargo como su representante y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Este período no deberá exceder a un término de 15 días, contados a partir de que el juez dictó acuerdo para en que señaló día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación;

V. 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 un laudo;

VI. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y el juez, 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;

VII. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VIII. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 885

1.- El juez laboral que reciba un expediente de otro juzgado laboral, iniciará el procedimiento según lo establece el artículo 881 de este Código.

Artículo 886

1.- La etapa de demanda y excepciones iniciara como máximo cinco días después de cumplida la fracción VII del artículo anterior. Se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El juez laboral hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no 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 la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

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

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, el juez acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, que no deberá exceder el termino de 30 días, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Artículo 887

1.- La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

2.- Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

3.- Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o empleador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Artículo 888

1.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El demandante ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los cinco días si-

güentes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, el juez resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

2.- Esta etapa se desarrollará en un plazo máximo de 60 días.

Artículo 889

1.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Artículo 890

1.- 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, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

Artículo 891

1.- 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.

2.- Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, el juez 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 del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

Artículo 892

1.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente después las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que el juez 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, la el juez se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Artículo 893

1.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el juez laboral, de oficio, declarará cerrada la instrucción pasando los autos a sentencia.

2.- Si el juez encontrará alguna diligencia pendiente de atenderse, abrirá una nueva etapa de desahogo de pruebas y dictará los proveídos necesarios para la regularización del expediente.

Artículo 894

1.- En un término de treinta días a partir del cierre de la instrucción, el juez laboral dictará el laudo, que en todo caso deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.

2.- Cuando por la extensión del expediente el juez laboral requiera de más tiempo para emitir la resolución, deberá hacerlo constar en una acta, estableciendo el nuevo término en que deberá hacerlo, sin que este sea mayor a treinta días contados a partir de vencido el exigido en el párrafo uno de este artículo.

Artículo 895

1.- Si el juez laboral estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fé, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente.

2.- La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

Artículo 896

1.- La ejecución del laudo por el actuario, no podrá hacerse antes de transcurrido el término para que la parte afectada solicite amparo, si en su derecho esta considerado hacerlo, salvo que la sentencia definitiva derive de lo resuelto previamente en juicio constitucional.

CAPITULO XVII

De los procedimientos especiales

Artículo 897

1.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, 7º fracción III; 31, fracción III; 159; 185,191; 196; 236, fracción IX; 241, fracción V; 242; 268; 454; 508; 537; 544; 551 fracciones I, II y VI; 558; 610 y 612 de esta Ley.

2.- Además se aplicará en aquellos conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de seis meses de salarios.

Artículo 898

1.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante el juez competente.

2.- El juez laboral 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 617 de este Código.

Artículo 899

1.- El juez laboral 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 sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 900

1.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. El juez procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 884 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 934 de esta Ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, el juez laboral oirá los alegatos y dictará resolución.

Artículo 901

1.- Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

2.- Si se trata de la aplicación del artículo 617 de esta Ley, el juez, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

3.- Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

4.- Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 899 de esta Ley.

Artículo 902

1.- El juez laboral, para los efectos del artículo 617 de esta Ley, solicitará al empleador le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales.

2.- 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 ese juzgado.

Artículo 903

1.- En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables.

CAPITULO XVIII

Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

Artículo 904

1.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.

2.- Son también conflictos de este tipo, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Artículo 905

1.- 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.

2.- 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 906

1.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante los juzgados laborales y la de las solicitudes que se presenten.

2.- Se exceptúa de lo anterior, cuando los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión del juez laboral.

Artículo 907

1.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo.

2.- Podrán hacerlo también la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional.

3.- Este derecho se extiende a el empleador o empleadores, mediante demanda por escrito.

4.- En cualquiera de los tres casos, la demanda deberá contener:

I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Artículo 908

1.- El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y

V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Artículo 909

El juez laboral, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes al que la recibió.

Artículo 910

1.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, el juez, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen 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 un laudo;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. el juez, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por el juez o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los empleadores 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 911

1.- Los peritos designados por el juez deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y

III. No haber sido condenados por delito intencional.

Artículo 912

1.- Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 910, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto del juez o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto.

2.- Lo anterior deberá ser tomado en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.

Artículo 913

1.- Los peritos nombrados por el juez, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud.

2.- Estos tendrán además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:

I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y

III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

Artículo 914

1.- El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI. Las condiciones generales de los mercados;

VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y

VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Artículo 915

1.- El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

2.- El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

Artículo 916

1.- Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

2.- El juez, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

Artículo 917

1.- 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 interrogarlos y pedirles algún dictamen complementario.

2.- Estas facultades serán aplicadas también para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 913, fracción I de este Capítulo.

3.- La misma autoridad en uso de estas facultades, podrá designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Artículo 918

1.- Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

Artículo 919

1.- 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 920

1.- Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Secretario declarará cerrada la instrucción.

2.- Dentro de los quince días siguientes, el juez dará a conocer un dictamen que deberá contener:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por el juez laboral;
- IV. Un extracto de los alegatos; y
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Artículo 921

- 1.- El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, ante el juez.
- 2.- El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos.

Artículo 922

- 1.- El juez laboral, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y empleadores, en su resolución podrá:
 - I. aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios;
 - II. Modificar en lo general, las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento;
 - III. En ningún caso puede reducir los derechos mínimos, para ambas partes, consignados en las leyes.

CAPITULO XIX

Procedimiento de Huelga

Artículo 923

- 1.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación al empleador de un documento, que para los efectos de esta Ley, se conocerá como Pliego de Peticiones.
- 2.- Si los trabajadores de la empresa, establecimiento o dependencia de gobierno, estuvieran afiliados a organización sindical alguna; serán las autoridades sindicales indicadas

en los estatutos de la organización, quienes signen tal documento.

3.- En cambio, si los trabajadores no están organizados en sindicatos, el documento deberá ser firmado por lo menos, por la mitad más uno de los trabajadores que forman la planta laboral de la empresa o establecimiento.

4.- El pliego de peticiones que se entregará al empleador, deberá reunir los siguientes requisitos:

I. Estar dirigido el escrito al empleador, formulándose ordenadamente una por una las peticiones;

II. Anunciarán en el escrito, el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones señaladas y expresarán concretamente el objeto de la misma; señalando el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga; y

III. Si estas demandas corresponden a contratos colectivo o común de trabajo, especificarán la situación actual que guardan y el porque son reclamadas;

5.- A la autoridad laboral se le entregará lo siguiente:

I. Se presentará copia del pliego de peticiones por duplicado y con la firma de recibido del empleador o su representante, al Juzgado Laboral. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el juez laboral, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que reciba remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, al juez laboral que corresponda.

II. Se anexará al escrito, copia certificada del acta de la sesión sindical en la cual la mayoría de los trabajadores votaron a favor de hacer uso de este derecho; y

III. En los casos en que los trabajadores no cuenten con organización sindical, deberá acompañarse al escrito, acta notarial de la reunión en que los trabajadores votaron y en mayoría aprobaron este movimiento. Deberá contener esta acta el nombramiento que la asamblea haga de un comité de huelga, integrado por un presidente, un secretario, un tesorero y dos vocales, por lo menos;

IV. El término para la suspensión de las labores, se contará a partir del día y hora en que el empleador quede notificado por el juez laboral.

Artículo 924

- 1.- Los plazos para la suspensión de labores serán conocidos por el empleador, por lo menos, seis días antes de la fecha señalada para suspender el trabajo.
- 2.- Cuando se trate de servicios públicos, este plazo aumentará a diez días, observándose las disposiciones legales de esta Ley.

Artículo 925

- 1.- El juez laboral, bajo su más estricta responsabilidad hará llegar al empleador, escrito de conocimiento del emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.
- 2.- En los casos comprendidos en la fracción I del párrafo 3 del artículo 923, el juez laboral extenderá este plazo a 72 horas.
- 3.- La notificación producirá el efecto de constituir al empleador o sus representantes, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 926

- 1.- El empleador o titular de la dependencia de gobierno, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el juez laboral.

Artículo 927

- 1.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 923 de este Código.
- 2.- El juez laboral, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Artículo 928

- 1.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecu-

ción de sentencia alguna, en contra de la empresa, establecimiento o dependencia de gobierno.

- 2.- Tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa, establecimiento o dependencia de gobierno, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el empleador tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y Fondos para el Retiro de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

3.- 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 en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo 929

1.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales y los de cementerios.

2.- Los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 930

1.- 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.

2.- Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 931

La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el empleador opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el juez 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 en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

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

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 923 de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del empleador para concurrir a ella.

Artículo 932

1.- Solamente los trabajadores tienen derecho a solicitar y obtener del juez, sea prorrogada la fecha de inicio de suspensión de laborales, sea este por una pre huelga o por la huelga en sí.

2.- Para esto, deberán de solicitarlo por escrito al juez, fundando puntualmente las razones que para ello tienen.

3.- El juez laboral, después de aprobar la solicitud de los trabajadores, deberá hacerlo del conocimiento inmediato del empleador.

Artículo 933

1.- El emplazamiento de huelga puede ser retirado, cuando la mayoría de los trabajadores así lo decida. Igualmente podrán acordar el levantamiento de la huelga.

2.- El levantamiento de huelga no implica la renuncia a las demandas planteadas, o el sometimiento del conflicto a las autoridades, sindicatos de empleadores o intereses externos al del trabajador.

3.- El juez laboral, es la autoridad única para dar cumplimiento a estas disposiciones de los trabajadores.

Artículo 934

1.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores para solicitar la improcedencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. El juez señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa o dependencia que concurren al recuento. Será factor decisivo para el Juez Laboral, la propuesta que obtenga el mayor número de votos;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa o dependencia los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, antes de emitir el voto, en cuyo caso el juez laboral citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas; y

VI. El voto será libre, secreto y directo. Si a criterio del juez, las condiciones para el desarrollo de la votación no son las más indicadas, convocará a la fuerza pública, para garantizar seguridad a las personas y legitimidad del acto.

Artículo 935

1.- Si el juez declara como resultado del procedimiento anterior, la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el empleador no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Artículo 936

1.- Los sindicatos de empleadores, los empleadores o las dependencias de gobierno, tienen derecho de solicitar al juez laboral sea declarada ilícita la huelga, cuando a su juicio las pruebas aportadas así la calificquen.

2.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, el juez laboral, deberá convocar a las partes en audiencia, en un plazo no mayor de cinco días iniciados a partir de haber recibido la solicitud del empleador. Acompañará al citatorio de la representación de los trabajadores, copia de la solicitud recibida.

3.- La solicitud deberá contener causas y razones legales en que fundamentan su afirmación, así como la aportación de pruebas. No podrán aducirse después de presentada la solicitud causas distintas de ilicitud.

4.- La audiencia será también de ofrecimiento y recepción de pruebas. El Juez oír a las partes y aceptará únicamente las pruebas que satisfagan lo expuesto en la solicitud.

5.- El juez no podrá diferir la audiencia y resolverá al respecto en las siguientes 24 horas.

Artículo 937

1.- Si el juez laboral declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 938

1.- 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.

2.- Para este efecto, el juez podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 939

1.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en el artículo 586, el empleador podrá utilizar otros trabajadores, como lo establece el artículo 587 de este Código.

2.- El juez, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 940

1.- Para que una huelga sea intervenida por las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda del Poder Ejecutivo de la Federación, se requiere de la petición expresa del juez, cuando:

I. Haya transcurrido el término de 90 días, corridos a partir del inicio de la huelga;

II. No se tengan respuestas de las partes para su levantamiento; y

III. El juez haya solicitado la intervención.

Artículo 941

1.- Será el juez laboral quién extienda a las representaciones de las instancias de gobierno antes descritas, la orden de intervención, de lo cual conocerá por lo menos con 24 horas de anticipación el empleador.

2.- El personal comisionado por ambas Secretarías convocarán a los responsables de los departamentos administrativos de la empresa, establecimiento o dependencia para que le sean entregados libros contables, incluyendo bancos y activos y todo aquello que fuera necesario para el conocimiento completo de la empresa. Serán estas Secretarías a partir de entonces depositarias de los bienes de la empresa, establecimiento o dependencia intervenida.

3.- En un plazo no mayor de 30 días, el juez laboral deberá contar con un informe completo de las Secretarías interventoras y la recomendación que ellas emitan, sobre las causas de la huelga y los motivos que evitan su levantamiento.

4.- Cumplido el párrafo anterior, el juez entregará de nuevo a los depositarios de los bienes afectados por la huelga, la custodia de los mismos.

Artículo 942

1.- El juez deberá emitir dentro de los 30 días siguientes a la entrega del informe y recomendación que establece el artículo que antecede el o los acuerdos necesarios, para establecer la situación legal entre el empleador y los huelguistas.

2.- Si el juez laboral acuerda a favor de los trabajadores y el empleador esta imposibilitado para dar respuesta afirmativa al pliego de peticiones de los huelguistas, este esta facultado para:

a) Convocar al remate de bienes del empleador en su empresa, establecimiento o dependencia, suficientes para indemnizar al total de trabajadores reclamantes;

b) Convocar por los medios establecidos en los gobiernos federales y de las entidades a capitales interesados en la inversión en la empresa o establecimiento.

Artículo 943

1.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión del juez laboral, o son aplicados los artículos 940,941 y 942 de este Código, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

2.- Si el juez declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al empleador, 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.

3.- En ningún caso será condenado el empleador al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga que tenga por objeto apoyar a otra.

Artículo 944

1.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato común de trabajo, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coligados, con una copia para cada uno de los empleadores emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante el juez laboral, o ante la autoridad de trabajo más próxima. En ausencia de estas, ante la autori-

dad política de mayor jerarquía en la ubicación de la empresa o establecimiento de trabajo.

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 las autoridades citadas en la fracción anterior;

III. Si el escrito se presenta ante el juez laboral, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los empleadores 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

2.- Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I del párrafo que antecede, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los empleadores la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente al juzgado laboral dentro del mismo término de veinticuatro horas.

TITULO SEGUNDO**Procedimientos de Ejecución****CAPITULO I**

Disposiciones generales

Sección Primera

De Orden General

Artículo 945

1.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por Los Jueces Laborales.

2.- 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 juzgados laborales.

Artículo 946

1.- La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los jueces laborales.

2.- Los jueces, dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Artículo 947

1.- Cuando el laudo deba ser ejecutado por un juez que no sea el que resolvió, 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 948

1.- El Juez exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Artículo 949

1.- Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el juez exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto.

2.- Previamente se exhibirá fianza por el tercero, que garantice 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 950

1.- Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla.

Artículo 951

1.- Los laudos deben cumplirse una vez que la parte condenada, en los plazos que la ley de la materia señale, opte o no por la demanda de amparo.

2.- Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Artículo 952

1.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.

Artículo 953

1.- Si el empleador se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, El juez:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; y

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al empleador del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55, fracciones I y II; y

2.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 196.

3.- Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución General de la República.

Artículo 954

1.- Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por el juez laboral fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por la fracción III y el párrafo 5 del artículo 639, de este Código.

Artículo 955

1.- Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el juez cuidará que se le otorgue personalmente.

2.- 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.

Sección Segunda

Del Procedimiento del Embargo

Artículo 956

1.- Transcurrido el término señalado en el artículo 951, el juez laboral, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

Artículo 957

1.- En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 75 de este Código;

II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y

VI. El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Artículo 958

1.- Quedan únicamente exceptuados de embargo:

I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;

II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

2.- Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 968 de este Código;

I. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

II. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;

III. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

IV. Los derechos de uso y de habitación; y

V. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Artículo 959

1.- Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

2.- El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización.

Artículo 960

1.- Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

2.- Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del juez laboral, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Artículo 961

1.- Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo.

2.- El depositario debe informar al juez ejecutor, del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia.

3.- La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.

Artículo 962

1.- 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.

2.- 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

1.- Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la Ley concede para hacer efectivo el crédito.

2.- Quién conserve la guarda quedará sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.

Artículo 964

1.- Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior.

Artículo 965

1.- Si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

2.- Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del juez ejecutor;

II. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley;

III. Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo;

IV. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene;

V. Presentar para su autorización al juez Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;

VI. Pagar, previa autorización del juez Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y

VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del juez Ejecutor.

3.- El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

Artículo 966

1.- Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes:

I. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a:

a) Vigilar la contabilidad:

b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo.

II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del juez Ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y

III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Juez Ejecutor, por la suma que se determine

y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo.

Artículo 967

1.- El actor puede pedir la ampliación del embargo:

I. Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y

II. Cuando se promueva una tercería.

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

Artículo 968

1.- Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;

II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas del juez laboral siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

2.- 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.

3.- El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

4.- Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por el juez que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad.

5.- El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

Sección Tercera

Remates

Artículo 969

1.- Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este Capítulo.

2.- Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

Artículo 970

1.- En los embargos se observarán las normas siguientes:

A. Si los bienes embargados son muebles:

I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el juez Ejecutor;

II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y

III. El remate se anunciará en los tableros del juzgado, en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Juez Ejecutor.

B. Si los bienes embargados son inmuebles:

I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Juez del asunto;

II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de diez años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá al Registro, el relativo al período o períodos que aquél no abarque; y

III. El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros del juzgado y se publicará, por una sola vez, en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.

2.- Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.

Artículo 971

1.- Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento se observará el procedimiento siguiente:

I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Juez Laboral a la Nacional Financiera, S. A., o a alguna otra institución oficial de valores y créditos;

II. Servirá de base para el remate el monto de avalúo;

III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III referente a muebles; y

IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior.

Artículo 972

1.- Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo.

2.- La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de la Nacional Financiera, S. A., el importe del diez por ciento de su puja.

Artículo 973

1.- El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:

I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local del juzgado laboral de la causa;

II. Será llevado a cabo por el Juez Laboral, quien lo declarará abierto;

III. El Juez concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas;

IV. El Juez calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;

V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 976 de esta Ley; y

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

Artículo 974

1.- La diligencia de remate no puede suspenderse.

2.- El Juez resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.

Artículo 975

1.- 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.

2.- Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

Artículo 976

1.- 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.

2.- El Juez señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda.

Artículo 977

1.- Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Juez declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:

I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado;

II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará;

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

b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Juez lo hará en su rebeldía; y

III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

CAPITULO II

Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito

Sección Primera

De las Tercerías

Artículo 978

1.- Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia.

2.- Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros.

3.- Las segundas obtienen que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Artículo 979

1.- Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Juez Laboral que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:

I. La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;

II. El juez tramitará la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oírán y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;

III. En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en el presente libro, Título Primero, Capítulos XII, XVII y XVIII, de este Código.

IV. Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito; y

V. Si se declara procedente la tercería, el juez ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

Artículo 980

1.- 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.

2.- La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería.

Sección Segunda

De la Preferencia de Créditos

Artículo 981

1.- Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar al juez, para los efectos del artículo 115, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del empleador, 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.

2.- Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

Artículo 982

1.- La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes:

I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante el juez 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 empleador, 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 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 empleador, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Fondos para el Retiro de 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 empleador se proceda conforme al artículo anterior.

Artículo 983

1.- Cuando en los juicios seguidos ante el Juez Laboral se haya dictado laudo 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 del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

2.- Si el empleador antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.

CAPITULO III

Procedimientos paraprocesales o voluntarios

Artículo 984

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 985

1.- En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o empleador interesado podrá concurrir al juez competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención del mismo y señalando expresamente a la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

2.- 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 986

1.- 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.

2.- 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 987

1.- 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 Laboral, dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:

I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por:

a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.

b) Los intereses legales computados por un año.

II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 988

1.- El Juez Laboral al recibir el escrito del empleador examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.

2.- Si la solicitud del empleador no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Artículo 989

1.- Cuando trabajadores y empleadores lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, po-

drán concurrir ante los jueces laborales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 36 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

2.- En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades.

3.- En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Artículo 990

1.- Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante el Juzgado Laboral competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

2.- El Juez Laboral, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Artículo 991

1.- Los trabajadores podrán solicitar, por conducto del juzgado laboral correspondiente, que el empleador les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 141 fracción VII de esta Ley.

Artículo 992

1.- El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente al juez laboral correspondiente.

Artículo 993

1.- En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 52, el empleador podrá acudir ante el juzgado laboral competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario, el aviso a que el citado precepto se refiere. El juzgado, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

2.- El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

TITULO TERCERO

Responsabilidades, Sanciones y Personal Jurídico

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 994

1.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los empleadores o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

2.- La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el tiempo en que se cometa la violación.

CAPITULO II

De la responsabilidad y las sanciones

Artículo 995

1.- Al empleador que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos se le impondrá una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo dispuesto en el artículo que antecede.

Artículo 996

1.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 994, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al empleador que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 66,72,80 y 81;

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al empleador que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo que corresponde a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y que comprende del artículo 119 al 140 de este Código.

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al empleador que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 141, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al empleador que no cumpla con lo dispuesto por las fracción XV, XXIX y XXX del artículo 141. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al empleador que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 630 de este Código;

VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 142, fracciones II, IV, V, VI y VII.

Artículo 997

1.- Al empleador que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 994.

2.- Igual sanción será aplicada para los empleadores que incumplan probadamente con la obligación que les impone las fracciones I y XII del artículo 142 de este Código.

Artículo 998

1.- Al armador, naviero o fletador, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 994, se le impondrá multa por el equivalente:

I. De 3 a 31 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 236, fracción II y 245, fracción II; y

II. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 236, fracción IX.

Artículo 999

1.- Al empleador que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 994.

Artículo 1000

1.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 994, al empleador que no cumpla con las obligaciones señaladas en los artículos 371, 372 y 373 en referencia a los trabajadores domésticos, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.

Artículo 1001

1.- Al empleador que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 994.

Artículo 1002

1.- El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato común, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 994.

2.- Se tomará en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas.

3.- La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.

Artículo 1003

1.- Al empleador que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 994.

Artículo 1004

1.- De conformidad con lo que establece el artículo 994, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en

este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

2.- Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.

Artículo 1005

1.- Los trabajadores, los empleadores y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

2.- Los Jueces Laborales y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar ante el Ministerio Público al empleador o en quien delegue la responsabilidad de actuar como tal, que:

I. 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; y

II. Cometa el acto de hostigamiento sexual, previsto en la Fracción II del artículo 143 de este Código.

3.- De igual forma el juez laboral deberá denunciar al Ministerio Público al trabajador que habiendo cometido contra el empleador actos suficientes para la rescisión de las relaciones laborales, incurra en delitos que deban ser sancionados por la representación social

Artículo 1006

1.- Al empleador de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 994, 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 100 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; y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general.

2.- En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres Fracciones de este Artículo.

Artículo 1007

1.- Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general, en los casos siguientes:

I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

Artículo 1008

1.- A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general.

2.- Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

Artículo 1009

1.- Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.

Artículo 1010

1.- Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por las instancias de gobierno en que el infractor este adscrito, aplicándose para ello las Leyes en la materia, sean estas del orden estatal o federal.

Artículo 1011

1.- La autoridad, en todos los casos concederá el derecho de audiencia al interesado.

2.- Seguidamente impondrá la sanción correspondiente.

Artículo 1012

Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

CAPITULO III

Del personal en los juzgados laborales

Artículo 1013

1.- El personal de los juzgados laborales se compondrá de Jueces, Secretarios, Actuarios y Auxiliares.

2.- Estarán sujetos a las disposiciones legales propias del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 1014

1.- Los Jueces Laborales, al momento de su nombramiento, deberán reunir los siguientes requisitos:

I. Ser Mexicanos, mayores de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos,

II. Tener Titulo legalmente expedido de Licenciado en Derecho.

III. Tener por lo menos cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del Título Profesional y haberse distinguido en estudios o ejercicio del derecho laboral;

IV. No pertenecer al Estado Eclesiástico; y

V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 1015

1.- Los Auxiliares deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I. Ser Mexicanos, mayores de 25 años y en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener Titulo Universitario legalmente extendido de Licenciado en Derecho;

III. Tener por lo menos, tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del Título profesional y haberse distinguido en estudios o ejercicio del derecho laboral;

IV. No Pertenecer al estado eclesiástico; y

V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal

Artículo 1016

1.- Los Secretarios, deberán reunir los siguientes requisitos:

I. Ser Mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener Titulo Universitario legalmente extendido de Licenciado en Derecho y haber cursado por lo menos un Diplomado en Derecho Laboral, o que su Tesis Profesional para la obtención del titulo verse sobre este; y

III. No pertenecer al estado eclesiástico.

Artículo 1017

1.- Los Actuarios deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I. Ser Mexicanos, mayores de edad y en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado por lo menos la mitad de la carrera universitaria de Licenciado en Derecho; y

III. No pertenecer al estado eclesiástico.

Artículo 1018

1.- Los Jueces Laborales, serán considerados dentro del Poder Judicial de la Federación, en igualdad de derechos y obligaciones de los Jueces de Distrito.

Artículo 1019

1.- Los Jueces, Auxiliares, Secretarios y Actuarios de los Juzgados Laborales, no podrán ejercer la profesión de abogados que no sean las propias de su encargo.

Artículo 1020

1.- Los Jueces Laborales serán substituidos en sus ausencias temporales por los Auxiliares.

2.- También los Jueces encomendarán a los Auxiliares las representaciones en asuntos, comisiones y atención de compromisos relacionados con su encargo.

CAPITULO IV**De las faltas y sanciones del personal jurídico****Artículo 1021**

1.- El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de los Juzgados Laborales, se sancionará de acuerdo con las Leyes y Reglamentos internos del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 1022

1.- Son faltas especiales de los Jueces Laborales o de los Auxiliares en representación de estos, las siguientes:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

II. Retardar la tramitación de un negocio;

III. No proceder oportunamente de acuerdo con los plazos establecidos en esta Ley;

IV. Emitir resoluciones notoriamente injustas;

V. No denunciar al Ministerio Público de las conductas delictuosas que esta Ley señala para empleadores y trabajadores; y

VI. Las demás que establezcan las Leyes o los Reglamentos.

Artículo 1023

1.- Son faltas especiales de los Auxiliares:

I. Los casos señalados en las fracciones I y II del artículo anterior;

II. Participar por encomienda del Juez, en el proyecto de una resolución notoriamente injusta y no protestar;

III. No informar oportunamente al Juez, de la conducta irregular o delictuosa de cualquiera de las partes o de sus representantes; y

IV. Las demás que establezcan las Leyes o los Reglamentos.

Artículo 1024

1.- Son faltas especiales de los Secretarios:

I. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;

II. No dar cuenta a las partes, inmediatamente de las promociones;

III. No dar cuenta inmediatamente al Juez de las depósitos hechos por las partes;

IV. No autorizar las diligencias en que intervenga o no hace las certificaciones que le corresponda;

V. Dar fe de hechos falsos;

VI. Entregar algún expediente a las partes o sus representantes, sin exigir el recibo correspondiente;

VII. No requerir oportunamente a los interesados para firmar las resoluciones;

VIII. No informar oportunamente al Juez de los hechos que se refiere la fracción anterior;

IX. No levantar las actas de las diligencias en que intervenga o asentar en ellas hechos falsos; y

X. Las demás que establezca la Ley.

Artículo 1025

1.- Son faltas especiales de los Actuarios:

I. No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causas justificadas;

III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causas justificadas;

IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

V. No regresar los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y

VI. Las demás que establezcan las Leyes.

Artículo 1026

1.- La imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.

Artículo 1027

1.- Son causas generales de destitución de los Jueces, Auxiliares, Secretarios y Actuarios, además de las contempladas en los artículos 51 y 52 esta Ley:

I. Violar la prohibición del artículo 1019;

II. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y

III. Ejercer presión en contra de alguna de las partes para beneficio de la otra o habersele demostrado el favorecer a cualquiera de ellas.

Artículo 1028

1.- La destitución del cargo de los contemplados en el artículo anterior, será decretada por las autoridades que hicieron el nombramiento.

2.- Las sanciones a que se refiere este Título se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal, si esta surgiera.

TRANSITORIOS**Artículo Primero**

Esta Ley entrará en vigor el día primero de Enero del 2004, con excepción de los Capítulos XVIII y XIX del Título Séptimo del primer libro del presente Código, que lo harán el primero de Mayo del 2004.

Artículo Segundo

Se abroga la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior.

Artículo Tercero

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. Esta abrogación tendrá efecto a partir del 30 de Abril del 2004.

Artículo Cuarto

Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos.

Artículo Quinto

Los Poderes Ejecutivo y Judicial de la Federación, deberán presentar a más tardar el 1° de Diciembre del 2003, las respectivas estructuras, principales nombramientos y reglamentos internos de las dependencias creadas o ampliadas para la atención de las disposiciones contenidas en el Código Federal Laboral y de Procedimientos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, reorganizarán las áreas en que son coadyuvantes de

conformidad con las disposiciones de esta Ley, para que a partir del 1° de Enero del 2004 sean instalados los servidores públicos y comisiones que operaran las respectivas dependencias.

Artículo Sexto

Las mismas autoridades a que se refiere el artículo anterior reorganizarán las restantes autoridades del trabajo, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, dentro de los siguientes 45 días.

Artículo Séptimo

El Poder Ejecutivo de la Federación deberá enviar a la Cámara de Diputados del Congreso de Unión, sus propuestas para integrar el Cuerpo Colegiado del Instituto de los Salarios Mínimos y Prestaciones, a más tardar el 30 de Septiembre del 2003.

Artículo Octavo

El Personal Jurídico, Administrativo y de intendencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de Conciliación, serán transferidos si así lo desean, al Poder Judicial de la Federación a partir del 1° de Enero del 2004. Por lo tanto se sujetarán a las disposiciones legales bajo las cuales este poder de la unión ejercita sus funciones.

Artículo Noveno

Los juicios iniciados hasta el 31 de Diciembre del 2003 ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje continuarán tramitándose de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970. Dentro de los Juzgados Laborales, se llevarán a cabo estos juicios hasta agotarlos y la autoridad para ello serán los Jueces Laborales. Si dentro de estos juicios surgieran después del 1° de Enero del 2004, sanciones o nuevas imputaciones, estas se sujetarán al presente Código.

Artículo Décimo

Los trabajadores de los Poderes de la Unión, de los Estados de la Federación, del Distrito Federal, de los Ayuntamien-

tos y en sus casos de los organismos descentralizados de la administración pública, continuarán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios proporcionados por los Institutos de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de los Estados, de conformidad con las leyes correspondientes.

Artículo Undécimo

Las prestaciones económicas otorgadas por esta Ley a los trabajadores, del sector privado o público, que sean superiores a los que actualmente disfrutaban, entraran en vigor 60 días después de entrar en vigencia esta ley, asentándose de oficio en sus respectivos Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo Duodécimo

Los Sindicatos que tengan incorporada la Cláusula de Exclusión en sus respectivos contratos, deberán publicar a sus afiliados en lugares visibles, la cancelación de la misma a partir del 1° de Enero del 2004.

Artículo Décimo Tercero

Para los efectos de esta Ley, los Contratos Ley vigentes serán considerados Contratos Colectivos Comunes. Los Sindicatos contarán con un plazo máximo de seis meses, contados a partir del 1° de Enero del 2004, para su registro, el de sus directivas y los contratos o convenios con el empleador, de acuerdo con las condiciones que señalan los artículos 484, 485 y 500 de este Código.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 24 de septiembre del 2002.— Diputados: *Beatriz Patricia Lorenzo Juárez y José Antonio Calderón Cardoso.*»

La Presidenta diputada Beatriz Elena Paredes Rangel:

Publíquese de manera íntegra la iniciativa presentada por el diputado Calderón Cardoso en el *Diario de los Debates* y en la *Gaceta Parlamentaria* y túrnese a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.