

«Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, a cargo del diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD

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

Exposición de Motivos

La presente iniciativa es producto de un ejercicio colectivo de análisis y discusión del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución, de sindicatos integrantes de la Unión Nacional de Trabajadores, y de otros sectores laborales y sociales inmersos en la defensa de los derechos de las y los trabajadores.

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

La transición mexicana y el cambio en el andamiaje político y jurídico que conlleva, ponen ante nuestros ojos la necesidad imperiosa de transformar el universo laboral. El ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y de la democracia sindical reclama una revisión profunda de las normas del trabajo vigentes con objeto de hacerlas compatibles con las modificaciones en el terreno político, en un entorno de creciente competencia e integración económica mundial. El cambio de régimen político y la mayor democratización del país a los que aspiramos, deben ir aparejados de una acción legislativa que ponga término al régimen laboral prevaleciente cuyos rasgos autoritarios y corporativos representan un freno para la verdadera modernización de las relaciones laborales. No obstante, para ser exitoso, este cambio en el modelo laboral debe sustentarse en la equidad y la justicia social para los asalariados.

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

Nuestra iniciativa tiene como sustento un diagnóstico de la problemática laboral del país, del proceso de integración de éste a un mundo globalizado, de la situación del movimiento sindical y del papel que hasta hoy han jugado las instituciones del Estado en la relación capital-trabajo. Reconoce que las condiciones en que se da esta relación han cambiado sensiblemente en los últimos 40 años, desde que fue promulgada la Ley Federal de Trabajo en vigor. Un hito en esos cambios es que, a pesar del fenómeno observado en la esfera política, en donde el partido hegemónico fue desplazado del poder central, lo que obligaba a replantear la relación histórica que sostuvo el movimiento obrero oficialista mexicano con el presidente de la república, las bases de esa relación corporativa aún se mantienen sin que ello haya significado mejora para los trabajadores ni ampliación de sus libertades.

La burocracia sindical, creada al amparo de esa relación corporativa, se ha funcionalizado con nuevo gobierno en beneficio de sus propios intereses, apoyada en las disposiciones de la legislación laboral que le permitieron ostentar la representación de los trabajadores sin necesidad de legitimarse desde las bases mismas. Ello explica la negativa de

* La iniciativa fue presentada por el diputado Francisco Hernández Juárez, en la página 143 del Volumen I, del Diario de los Debates Número 27 del 20 abril de 2010.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

discapacidad, preferencia sexual, condiciones de salud, ubicación geográfica e inserción productiva.

Asimismo, es nuestro objetivo rescatar, como un elemento esencial de la reforma, el principio de libertad sindical con pluralidad, autonomía y democracia, que posibilite la participación libre y directa de los trabajadores. Ello, en virtud de que la libertad sindical está íntimamente unida al ejercicio cabal de los derechos individuales y colectivos, la obtención de un salario remunerador, la reducción de la jornada de trabajo, el acceso a condiciones laborales que garanticen la integridad de los trabajadores, la estabilidad en el empleo -que debe ser respetada irrestrictamente- y la capacitación profesional para mejorar la profesionalización de los trabajadores y su *empleabilidad*, a lo que debe ligarse nuestra propuesta adicional de instauración del *seguro de desempleo*, operado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

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

Contenido de la Ley

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

Principios generales, igualdad ante la ley y perspectiva de género

En cuanto a los principios generales de la Ley, una de las modificaciones más sobresalientes guarda correspondencia con la iniciativa de reforma del artículo 123 constitucional,

que se presenta por separado, y consiste en suprimir el apartado *B*, con objeto de otorgar derechos colectivos plenos a los trabajadores del campo y la ciudad, sin excepciones de ninguna naturaleza, salvo las previstas en la propia ley que atienden a la naturaleza del trabajo desarrollado.

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

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

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

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

En ese orden de ideas se plantea que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. También se deberá promover la participación de la mujer

en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados en la empresa.

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

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

Desde nuestra perspectiva, es vital formular cambios en el derecho laboral que permitan a la mujer trabajadora integrarse al mundo productivo y de servicios, en igualdad de condiciones respecto al hombre. La desigualdad histórica de género ubica a las mujeres en una posición de opresión y desventaja que les impide incorporarse plenamente a la vida productiva. No obstante, las mujeres participan cada vez más en el mercado de trabajo y en el conjunto de las actividades productivas, enfrentando problemas que la legislación actual no contribuye a resolver y en algunos casos ahonda.

Hacer conciencia en la sociedad frente a la realidad laboral femenina, ha sido preocupación de las mujeres sindicalistas de nuestro país y de organizaciones no gubernamentales; varias de sus propuestas son recogidas en esta iniciativa. Por otra parte, los avances internacionales en la materia también han contribuido a que se acepte que la legislación mexicana está notablemente retrasada en comparación con la de otros países.

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

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

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

En el artículo 7^o se establece que los patrones están obligados a destinar cinco por ciento de las plazas a personas con discapacidad que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.

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

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

Atender estos requerimientos es inaplazable, toda vez que de acuerdo con estimaciones de la Organización Mundial

de la Salud, existen en México diez millones de personas que padecen de algún tipo de discapacidad, parte de los cuales constituye un importante capital humano para las empresas.

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

Asimismo en el artículo 41 se asienta que se entiende que hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se transmiten, sea de manera total o parcial, los bienes esenciales afectos a la explotación, con el ánimo de continuarla. La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Además que el término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores.

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

Relaciones individuales de trabajo

La iniciativa respeta escrupulosamente la estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana respecto de las que existen en otras latitudes. Ante la destrucción masiva del empleo, producto de las crisis económicas recurrentes en el país, el valor de la estabilidad en el puesto de trabajo ha cobrado fuerza. Para ejemplificar la magnitud del fenómeno y lo vulnerable que es ante el comportamiento de nuestra economía, conviene señalar que la gran cantidad de puestos de trabajo formal que se han perdido como consecuencia de la crisis económica que afecta a nuestro país, sin contar que se dejaron de crear millones de empleos anuales para la mano de obra joven que se incorporó en ese periodo a la fuerza de trabajo.

A ello se suma el hecho de que el régimen de capitalización individual de las pensiones del IMSS vigente desde 1997, exige mayor tiempo de espera para gozar de una pensión, conforme lo dispone la Ley del Seguro Social, lo cual re-dimensiona la importancia de la estabilidad laboral alentada con más productividad y con mayores responsabilidades indemnizatorias por su inobservancia, o mejor aún con la instauración del seguro de desempleo vinculado a la capacitación para la profesionalización y mayor *empleabilidad* de los trabajadores, como se sustenta en otras propuestas de reforma, visión que se opone a las nuevas prácticas de contratación que generen inestabilidad y precarización laboral. Por otra parte, la estabilidad en el empleo, como principio, es irrenunciable, ya que de él depende el ejercicio de los otros derechos laborales. Su inexistencia pondría en tela de juicio el ejercicio de todos los derechos consagrados en la legislación.

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

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

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

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

En el artículo 35 Bis se indica que el trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

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

Condiciones de trabajo

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

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

Sobresale, por su importancia, la reducción de la jornada de trabajo semanal, de 48 horas a 40 con pago de 56, que, junto con el aumento de prestaciones sociales, es una de las principales propuestas de la reforma laboral. Si una de las grandes conquistas de la clase trabajadora de principios del siglo XX fue la reducción de la jornada diaria a ocho horas, hoy están dadas las condiciones para reducir la jornada semanal. ¿Significa esta reducción una pérdida para la sociedad? Todo lo contrario, implica que la sociedad es ca-

paz de producir en menos horas el mismo valor, y representa la oportunidad de crear más empleos. El resultado del aumento de la productividad social conduce, a largo plazo, a que la humanidad pueda disponer de la misma cantidad de bienes de uso con menor tiempo de trabajo. Una de las formas de reparto de esa productividad social es la disminución de la jornada de trabajo. En México, la reducción a 40 horas constituye una demanda histórica de los trabajadores y es, en las actuales condiciones, perfectamente viable.

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

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

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

Salario, productividad y reparto de utilidades

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

los imperativos de justicia social, busca rescatar el papel del salario mínimo en la economía al permitir que, con salarios suficientes, se fortalezca el mercado interno, sin lo cual sería imposible sentar las bases de un crecimiento económico estable e integrado.

La iniciativa dispone, por tanto, que el salario mínimo deberá aumentar anualmente con base en la evolución del costo de la vida, y su vigencia podrá revisarse antes de ese periodo de tiempo, en función del deterioro salarial sufrido, según lo determinen la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, en su caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Asimismo, este salario deberá incrementarse anualmente, en forma complementaria, con el propósito de establecer un aumento real que retribuya el incremento de la productividad media de la economía en ese periodo, con base en el porcentaje que determine la Cámara de Diputados, tomando en consideración las recomendaciones del Instituto.

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

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

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

programas de productividad por empresa y por rama de la actividad a partir de la creación de cámaras sectoriales.

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

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

Consecuentes con estos propósitos se introduce en el artículo 84 de la iniciativa el concepto de bonos de productividad como parte integrante del salario.

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

jadores por concepto de reparto de utilidades quedan, en la propuesta, libres de todo gravamen.

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

Se suprime el impedimento para que los trabajadores pongan a disposición de terceras personas los datos contenidos en la declaración anual de los patrones, así como los anexos correspondientes.

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

Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones

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

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

Se prohíbe a los patrones obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, a votar por de-

terminada candidatura o intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

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

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

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

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

Tratándose de puestos de nueva creación, se mantienen las disposiciones del artículo 159 en vigor, pero ahí donde se

estipula que en los contratos colectivos se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, se agrega que se buscará que los criterios sean objetivos. También, los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.

Las enmiendas en el renglón de la cobertura de vacantes e ingreso están dirigidas a favorecer la promoción de los trabajadores más calificados frente a una exigencia mayor de las empresas y establecimientos de elevar sus niveles de competitividad; pero no eximen al patrón de su responsabilidad de capacitar. Ello, además de favorecer el desempeño de las unidades productivas y de servicios, estimulará al trabajador a superarse, mediante la capacitación, y a la empresa, a invertir en esta actividad.

Habitaciones para los trabajadores

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

Sobre la reproducción y las responsabilidades familiares

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, la protección de las mujeres y de su trabajo no es una pretensión grupal, es un muelle impulsor de la productividad reconocido y amparado internacionalmente mediante un cuerpo de numerosas normas de trabajo que ha signado México. Actualmente son múltiples los instrumentos vigentes en nuestro país de los que se derivan disposiciones destinadas a fomentar la igualdad de oportuni-

dades y de trato entre la mujer y el hombre entre las que se encuentran:

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

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

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

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

Se garantiza a la trabajadora el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección, protegiéndose su salud y la del producto. Toda trabajadora que decida ejercer este derecho conservará su empleo y puesto de tra-

bajo. El patrón solo podrá ser rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

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

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

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

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

Finalmente, que se promoverá en los contratos colectivos el establecimiento de permisos con y sin goce de salario, destinados a la atención de las responsabilidades familiares

de los trabajadores y trabajadoras, tales como el cuidado del cónyuge o concubinario, de hijos menores o padres enfermos.

Trabajo infantil

Con la finalidad de mantener la protección de los niños trabajadores, precisar las responsabilidades de los patronos y fomentar la educación de aquéllos se dispone que los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados proporcionarles las facilidades necesarias para que cursen la educación obligatoria. Queda prohibida la utilización del trabajo de los niños en las labores que obstaculicen el acceso a la educación obligatoria; las que socaven su dignidad o autoestima y en los días de descanso obligatorio, así como el tiempo extra.

Trabajos especiales

Trabajadores de confianza

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

Trabajadores de los buques

Respecto de los trabajadores de los buques, la reforma considera que debido a la globalización mundial del transporte marítimo, se deben reflejar en la ley laboral los convenios que ha ratificado México con la OIT, así como, lo relativo a los convenios que aún están pendientes por ratificar. Se debe señalar que la actividad de la comisión tripartita constituida para el análisis de la ratificación de convenios sobre gente de mar, resulta muy cuestionable, ya que desde 1991, no se han ratificado convenios relativos al trabajo a bordo de los buques, en perjuicio de los marinos mexicanos y que arriban a puerto. Además se considera otra modificación sobre la limitante de competencia de la autoridad laboral que refiere el artículo 187 de ley en vigor, ya que actualmente se encuentra rebasado por las resolu-

ciones que ha dictado el máximo tribunal, en donde se ha determinado que la autoridad laboral es competente para conocer de los asuntos de embarcaciones extranjeras con tripulaciones extranjeras. En forma complementaria se modifican los aspectos siguientes: se prohíbe el trabajo de los menores de quince años y el de los menores de dieciocho como fogoneros o pañoleros, señala un período mínimo de vacaciones anuales de quince días hábiles, a diferencia de la ley vigente, que autoriza a los patronos para dejar de cubrir los salarios durante el tiempo necesario para repatriar al trabajador o conducirlo al punto de destino, se impone al patrón la obligación de pagarlos, pago que se funda en que la responsabilidad por los riesgos a que están expuestas las empresas o sus bienes, no pueden quedar a cargo de los trabajadores.

Trabajadores rurales

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

Se define que trabajadores rurales son los que ejecutan para un patrón los trabajos propios y habituales de los procesos de producción agrícola, pecuaria y forestal, incluyendo los que se ejecutan en y para las plantaciones comerciales

forestales y aserraderos; acuícola; pesquera, en agua dulce o ribereña, costera y de zona restringida; y de la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.

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

Además, los trabajadores rurales pueden ser, por la duración de su relación de trabajo, por tiempo determinado, tiempo indeterminado y tiempo indeterminado discontinuo. En los artículos 279 al 281 se define cada tipo de contratación.

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

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

Cuando el patrón no respete el derecho de preferencia, estará obligado a pagar al trabajador la indemnización a que hace referencia la fracción III del artículo 50 de la ley, a cuyo efecto se tomará como salario base el correspondiente al puesto o categoría que hubiese ocupado el trabajador.

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

En cuanto a las agroempresas que tengan celebrado con ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, ejidos o comunidades contrato de arrendamiento o cualquier otro contrato de los denominados de aprovechamiento o de apropiación de la riqueza ajena con prestación de servicios, será solidariamente responsable con su arrendador o arrendadores, de las obligaciones que aquél o aquéllos contrai-

gan con los trabajadores contratados para operar las actividades productivas, objeto del contrato de que se trate.

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

Si los trabajadores deben ser trasladados de un punto determinado a las áreas de trabajo y viceversa, el tiempo empleado en su transportación se computará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

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

Entregar, como medios y útiles de trabajo, herramientas, ropa, zapatos, cascos, guantes y accesorios adecuados a las labores específicas y equipos de protección. Proporcionar a los trabajadores gratuitamente agua potable y dos alimentos sanos, nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo, así como transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y a la inversa. Instalar en los campamentos una guardería infantil gratuita para los hijos de los trabajadores del campo, con mobiliario y servicios adecuados, incluyendo en éstos la atención médica. Asimismo, la educación obligatoria gratuita a los hijos de los trabajadores, cuando no exista escuela pública a una distancia de cuatro kilómetros; otorgar los útiles escolares necesarios y un desayuno escolar. Tener disponibles en botiquines y lo más cercano posible a las áreas de trabajo, los medicamentos y material de curación para primeros auxilios, así como los antídotos necesarios para aplicarlos por medio del personal capacitado para tal efecto, a los trabajadores que sufran picaduras de animales o intoxicaciones derivadas de la utilización, manejo y aplicación de agroquímicos a plantaciones y semovientes; además de proporcionar los equipos especiales a los trabajadores que asperjen, fertilizan, combatan plagas o enfermedades en plantas

y animales, que realicen labores de polinización, vacunación, baños garrapaticidas, elaboración y remoción de compostas y estiércol, lombricultura y de fermentación; cubrir a los trabajadores que laboren en actividades o zonas insalubres una prima mensual hasta de veinticinco por ciento del salario base como compensación; proveer a los trabajadores como medida sanitaria de producción, los recursos y medios necesarios para el desarrollo de las buenas prácticas agrícolas de inocuidad; establecer para los trabajadores que laboren por temporada campamentos con habitaciones adecuadas, agua corriente y energía eléctrica, y cubrirles al final de la temporada una liquidación que incluya las partes proporcionales por pago de vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades correspondientes al año en que se prestó el servicio. También, proporcionar a los trabajadores con independencia del tipo de contratación, constancia de tiempo y periodo laborados. En los casos en que los trabajadores ejecuten labores de aplicación manual de agroquímicos deberá proporcionarles equipos en perfecto estado de conservación y ropas adecuadas; el patrón está obligado a tener baños de regaderas necesarios para que los trabajadores se duchen al terminar de aplicar los agroquímicos de que se trate.

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

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

Trabajadores actores y músicos

En el título de Trabajadores actores y músicos, atendiendo una demanda gremial se propone que en los contratos colectivos que se celebren se establecerán cláusulas que garanticen la proporcionalidad de trabajadores extranjeros a que se refiere el artículo 7° de la ley y la obligación de que dichos trabajadores, se afilien o no al sindicato titular, de

pagar las cuotas ordinarias establecidas en su estatuto en concepto de compensación por la administración de su interés profesional.

La Inspección Federal del Trabajo cuidará que los empresarios respeten la proporcionalidad de trabajadores extranjeros establecida en la ley.

Trabajo doméstico

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

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

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

Se establece la obligación de que los alimentos destinados a la persona que trabaja en el servicio doméstico sean de la misma calidad y cantidad de los destinados para el patrón. Se estipula, de igual modo, una prestación adicional en tiempo y dinero destinado a la instrucción básica de las personas que trabajan en el servicio doméstico. Por último, en caso de que el patrón desee que el trabajador o la traba-

jadora desempeñe sus actividades uniformada, deberá proveerle de la ropa necesaria sin costo alguno para ésta.

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

Un renglón importante que debe modificarse en los trabajos especiales, es el relativo al trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Limitado el ejercicio pleno de sus derechos colectivos y la negociación bilateral de cuestiones fundamentales de la relación de trabajo, la iniciativa brinda la oportunidad a los trabajadores universitarios de beneficiarse de una corrección legislativa, que suprime los preceptos que los mantienen en condiciones de desventaja. Así, reconoce que atañe exclusivamente a las universidades e instituciones autónomas regular los aspectos académicos, y respeta el hecho de que sean las propias instituciones las que decidan internamente los requisitos y procedimientos de admisión de profesores e investigadores, pero aclara que estas disposiciones no podrán afectar de manera alguna los derechos laborales de los trabajadores académicos. Permite la más amplia libertad de asociación sindical, al suprimir la limitante contenida en la ley en vigor que impide la formación de un sólo sindicato en dos o más universidades o instituciones, y que obstruye la organización por rama, en el nivel nacional o internacional. En consecuencia, se posibilita la creación de sindicatos nacionales y la firma de contratos colectivos sectoriales en el ámbito universitario y de la educación superior.

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

Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas y trabajo ferroviario

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

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

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

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

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

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

Para los promoventes, la libre asociación en materia de trabajo es un derecho tanto individual como colectivo que

permite la adecuada organización de la clase trabajadora para la defensa de sus intereses. La doctrina y la jurisprudencia de nuestro país han definido que el contenido de ese derecho asume tres aspectos fundamentales:

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

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

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

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

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

Se mantiene el número de días de vacaciones, pero se aumenta la prima vacacional de 30 a 100 por ciento sobre el monto del salario percibido; la prima dominical también se incrementa de 25 a 50 por ciento; el aguinaldo se mantiene en el mismo monto y condiciones que la ley respectiva establece, pero se precisa que los trabajadores que hubiesen laborado menos de un año tendrán derecho al pago de la parte proporcional. En este capítulo se señala que a partir del quinto año de servicios efectivos prestados, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de su salario, que será equivalente a 1.5 por ciento del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajo bancario

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

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

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

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

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

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

Relaciones colectivas de trabajo

Uno de los ejes de la iniciativa es el relacionado con la ampliación de los derechos colectivos. En esta propuesta de reformas se avanza en la configuración de un nuevo modelo, dejando atrás la herencia corporativa de la ley en vigor,

en donde el Estado interviene discrecionalmente en la vida sindical y niega o concede el ejercicio de esos derechos. En su lugar se alienta una opción distinta, en donde son los propios trabajadores el sujeto principal de esos derechos colectivos, y se reduce ostensiblemente la intervención del Estado. En adelante, la garantía del ejercicio pleno de los derechos colectivos será el respeto absoluto a la ley.

Las disposiciones de la iniciativa apuntan hacia el fortalecimiento de la organización sindical al propiciar la transparencia en el ejercicio de su actividad y de la fuente de poder de donde emanan las decisiones; su independencia y autonomía frente al gobierno, los empresarios y los partidos políticos; el fomento de la representatividad real y la democracia interna; la generación de procesos de participación desde la base; la presencia de liderazgos informados y con capacidad de intervención bilateral en los problemas derivados de la innovación tecnológica y organizativa, así como de sus impactos laborales.

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

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

En el capítulo de relaciones colectivas de trabajo fundamentalmente se introducen reformas para garantizar el ejercicio de la libertad positiva de afiliación sindical y el desarrollo de la democracia sindical, como instrumentos de autenticación y perfeccionamiento del movimiento sindical. Se abordan preceptos prohibitivos de la interferencia de autoridades y patrones en la libertad y autodeterminación sindicales. La inscripción de las organizaciones sindicales, de sus estatutos y de sus cambios representativos, en la nueva institución denominada Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. Sobre el Registro Público se hace descansar en gran medida la destrucción del sistema corporativo estatal de control de las organizaciones sindicales, para la reestructuración democrática del sindicalismo mexicano y para la autenticación

de la contratación colectiva, hoy falsificada y envilecida con los contratos de protección cuya generalización aparejada a la proliferación de las simulaciones sindicales, ha trastocado el orden laboral de nuestro país para convertirlo en uno de los más corruptos.

Específicamente se insertan las nuevas normas para garantizar la libertad y democracia sindicales sin interferencia de terceros. Se regula el sistema de registro ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos y se garantiza a los trabajadores acción para impugnar y transparentar las elecciones sindicales. Se dispone la obligada publicidad de registro, estatuto y contrato colectivo. Se posibilita que el sindicato titular del contrato recupere gastos de administración de trabajadores no sindicalizados. Se da acción para exigir la debida rendición de cuentas; en el artículo y prohíbe a las directivas la afiliación corporativa a partido político. Se reconoce el derecho de los trabajadores autodeterminar la forma y tipo de sus organizaciones. Se introducen cambios fundamentales en el derecho laboral mexicano: la certificación de la voluntad de los trabajadores como prerequisite para la firma del contrato colectivo. Se plantea así la solución de la disyuntiva elemental de si los trabajadores tienen o no derecho a decidir mediante voto universal, directo y secreto sobre la existencia del contrato colectivo y a decidir respecto del sindicato que lo firme en auténtica representación de los intereses de los asalariados.

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

En nuevas disposiciones se introducen otras reformas fundamentales que radican en que las disputas de titularidad se resuelvan con intervención del Registro Público, con imparcialidad y mediante el recuento democrático garantizado con voto libre, directo y secreto, padrón confiable y lugar seguro, en impedir la intervención injustificada de sindicatos sin interés jurídico en los procedimientos de titularidad contractual, que por lo general se da patrocinada por los patrones para obstaculizar la libertad sindical y asegurar la permanencia de sus contratos de protección o por el contrario, para chantajearles. En transparentar e informar debidamente a los trabajadores sobre la contratación colectiva, que finalmente está legalmente destinada a mejorar sus condiciones de salario y trabajo y en la refundación de la contratación colectiva sobre la nueva condición de existencia del contrato colectivo, el “padrón contractual” en que descansa también la estructura legal diseñada para ir a fondo contra los contratos de protección y las simulaciones sindicales, mediante un transitorio que operaría la anulación de todos los contratos colectivos simulados que obran depositados e impiden la libertad y democracia sindicales y la auténtica contratación colectiva.

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

Otra disposición de relevancia consiste en que se prohíbe y sanciona conforme a la ley cualquier acto de injerencia patronal en el proceso de sindicalización y ejercicio de los derechos colectivos. Se entiende que hay injerencia patronal, por ejemplo, cuando se proporciona ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esa ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos de trabajo. La iniciativa tipifica otros casos de injerencia patronal en su artículo 358.

La iniciativa conserva la disposición de que en el contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión por ingreso y elimina la cláusula de exclusión por separación. El redimensionamiento de la cláusula de exclusión y la modalidad que adquiere, se explican en virtud de que el modelo de relaciones laborales predominante hasta hoy, y sancionado

por la ley, alentó prácticas dañinas e inconstitucionales como la negociación de la cláusula de exclusión por separación como una medida coactiva para aumentar la membresía sindical. Otra razón se debe al hecho de que la cláusula de exclusión, que en su origen buscó fortalecer la capacidad de negociación del sindicato frente al patrón y evitar su dispersión o atomización por la vía autoritaria, se pervirtió a tal grado que se usó en contra de los trabajadores para encumbrar y mantener dirigencias ajenas a los intereses de los mismos trabajadores y para desterrar de los sindicatos las disidencias incómodas.

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

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

cir en las convenciones colectivas disposiciones como la cláusula de exclusión por separación, como actualmente lo permite la ley secundaria, resulta censurable conforme el principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la ley fundamental.

Se adiciona la ley concediendo garantía de audiencia a los trabajadores para evitar el cierre de empresas mediante juicios de quiebra simulados que se acostumbran para afectar a los trabajadores sin oportunidad de defensa efectiva. Se deroga la indemnización limitada al doble del salario mínimo que no tiene razón de ser y en el artículo 436 vigente se adicionan los 20 días de salario por año para la indemnización.

Huelgas

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

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

de Aeropuertos, y Federal de Telecomunicaciones, entre otros ordenamientos. Un nuevo régimen laboral no puede permitir la aplicación discrecional de ese recurso que anula el derecho de huelga y debilita a una de las partes en conflicto: los trabajadores.

Riesgos de trabajo

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

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

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

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

Otro aspecto muy importante incorporado en la iniciativa es el reconocimiento de múltiples riesgos (agentes, factores) que han surgido como consecuencia de los nuevos procesos productivos, ya sea, como materias primas o como producto del desarrollo tecnológico y que han ampliado enormemente la patología relacionada con los procesos de trabajo. Por eso en la iniciativa se incorporan una gran cantidad de agentes neurotóxicos y se amplían los tipos de cánceres como consecuencia de la presencia de esas sustancias en el trabajo. En la iniciativa también se han incorporado muchos otros factores de riesgo porque el avance científico en la materia, a nivel mundial, los ha encontrado en estrecha asociación con ciertas enfermedades.

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

De esta manera, la iniciativa reconoce un conjunto de enfermedades, por ejemplo, musculoesqueléticas.

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

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

La elaboración de una tabla de valuación a partir de la discapacidad para efectuar actividades laborales debería ser un trabajo del Comité Consultivo propuesto en esta iniciativa y contar con la participación de diversos especialistas, entre ellos ergónomos y fisiólogos del trabajo, quienes tienen amplio conocimiento de los requerimientos físicos y funcionales para el desempeño de las tareas. Así, se podrían efectuar cálculos relativos a los requerimientos de gasto energético que una determinada actividad entraña para el individuo y, al confrontarlo con la capacidad física de trabajo que una persona debe poseer y otros parámetros como

consumo máximo de oxígeno, podría estimarse la disminución en la capacidad orgánica respecto al trabajo, que un padecimiento, por ejemplo, respiratorio provocado por el trabajo dejó como secuela en un individuo, con lo que la estimación del porcentaje otorgado estaría más acorde con la situación real del trabajador. De igual manera, al conocer las partes del cuerpo que el trabajador requiere emplear se tendrían mayores elementos de juicio para identificar el grado de discapacidad que una secuela por accidente o enfermedad de trabajo ha dejado.

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

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

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

En el título de prescripción, la iniciativa recoge el criterio del Poder Judicial respecto al pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo. Los tribunales han establecido que si bien es verdad que conforme al artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, dicho precepto es inaplicable cuando el obligado a cubrir la pensión por incapacidad es el Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que la Ley del Seguro Social establece que es inextinguible el derecho al otorgamiento de una pensión, precepto, este último, que por resultar más favorable al trabajador, cobra aplicación en su beneficio. De esta manera proponemos modificar la disposición en vigor para disponer que son imprescriptibles las acciones de los trabajadores o, en su caso, de sus beneficiarios, para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo o muerte por este motivo, según corresponda.

Autonomía y eficacia en la impartición de justicia

Una reforma toral es la referida a la sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales dependientes del Poder Judicial, quienes conocerán y resolverán las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Esta reforma tiende a mejorar la impartición de justicia laboral y pone fin al tripartismo en los órganos encargados de dirimir los conflictos obrero-patronales cuya existencia ha operado en la práctica la sujeción de las juntas a los gobiernos que aplican la ley con criterios *feudales*, orientados más al control corporativo que a la aplicación del estado de derecho.

Las reformas al derecho procesal del trabajo contenidas en la iniciativa buscan hacer realidad la autonomía y eficacia en la impartición de justicia. Ambas condiciones han sido un reclamo social constante, frente al deterioro de un sistema de aplicación de justicia laboral.

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

trabajadores. En la resolución de conflictos debe imperar la ley, antes que los criterios políticos.

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

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

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

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

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

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

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

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

En el procedimiento ordinario se divide la primera audiencia que debe celebrarse en el juicio de dos etapas, la primera será de conciliación, demanda y excepciones y la segunda de ofrecimiento y admisión de pruebas.

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

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

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

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

Responsabilidades y sanciones

Se reforman y adicionan diversos artículos a efecto de dar eficacia al sistema de sanciones económicas aumentándolas en aproximadamente dieciséis veces (hoy es más barato pagar las multas que cumplir la ley) y para perfeccionar disposiciones fundamentales de esta Ley, imperfectas, es decir que carecen de sanción por su inaplicación, que es de tal manera reiterada que ha propiciado la gran corrupción

que existe en el entorno de las relaciones y justicia laborales, en condiciones que resulta imperativo instrumentar su eficacia. Las principales reformas se contienen en los artículos en donde se refiere como sujetos de sanción a las autoridades laborales; arresto de 72 horas y multa de 3 días por trabajador al patrón que se abstenga de publicar el contrato o las demandas de titularidad o de formular el padrón contractual; delito de abuso de autoridad a los funcionarios que se abstengan de denunciar al Ministerio Público pagos inferiores al mínimo o delitos de dirigentes sindicales tipificados en esta ley; sanciones penales a patrones y dirigentes sindicales por violaciones a la libertad sindical, simulación de contrato colectivo y demás delitos tipificados en la ley.

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

Régimen transitorio

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

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

Se precisa que los trabajadores del gobierno del Distrito Federal, de los poderes de la Unión y, en su caso, de los organismos descentralizados de la administración pública fe-

deral continuarán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de conformidad con la ley correspondiente. Que los municipios y los poderes de cada una de las entidades federativas mantendrán los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando a sus trabajadores y que sean superiores a los contenidos en esta ley, los que quedarán consignados en la contratación colectiva.

Asimismo, los trabajadores de los municipios y de los poderes de cada una de las entidades federativas seguirán disfrutando de los seguros, prestaciones y servicios de los institutos de seguridad social, en los términos y condiciones establecidos en las leyes respectivas. Para los proponentes es necesario dejar claro que se abrogan las legislaciones estatales que regulan las relaciones laborales entre los municipios, los poderes de las entidades federativas y sus trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La iniciativa de reforma integral de la Ley Federal del Trabajo que ponemos a consideración de los legisladores, recoge, ordena y conjuga las propuestas, las experiencias y el debate que por décadas se desarrolló en el campo demo-

crático, plasmadas en los anteproyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo elaboradas por el Partido de la Revolución Democrática de 1998 y por la Unión Nacional de Trabajadores y la Federación de Sindicatos de Empresas y Servicios de junio de 2002, por cierto la primera en la historia nacional surgida desde la entraña sindical.

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

También se condensa aquí la experiencia de gobierno del PRD.

El fin del régimen laboral autoritario, corporativo y corrupto que ha prevalecido por décadas es un imperativo de la democratización del país. Su desmantelamiento no puede esperar. Toca al Poder Legislativo materializar las aspiraciones de cambio de la sociedad. Le corresponde iniciarlo con la transición laboral.

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

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

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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO Principios Generales

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

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

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

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

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

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

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

No podrán **hacerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas** en: sexo, **género**, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, **condición física**, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y **condiciones de salud, condición de embarazo, que tengan por efecto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo. No se considerarán discriminatorias aquellas medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendentes a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.**

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

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

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

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

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

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

De manera enunciativa y no restrictiva, se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas especiales como instrumentos, políticas y prácticas de índole ejecutiva, administrativa y reglamentaria destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la

actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género y sexo.

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

Artículo 3º bis 2. Las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubieran recibido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad, que se paguen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad.

Artículo 4º. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

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

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

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

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

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) 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.

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

Artículo 5°. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escritura o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio **del juez laboral**;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio **del juez laboral**;
- VII. Un plazo mayor de una semana para **la percepción del salario, tratándose de trabajadores no calificados y de cada quincena del mes que corresponda, tratándose de trabajadores calificados**.
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, género o nacionalidad;

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

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

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

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

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

- a) **El pleno respeto a la dignidad de la persona humana en el seno de las relaciones laborales;**
- b) **La libertad, autonomía y democracia sindicales;**
- c) **La contratación colectiva como proceso normativo complementario de las leyes laborales;**
- d) **La promoción y preservación del empleo.**

Artículo 6°. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 7°. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

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

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

Artículo 8°. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Artículo 9°. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. **Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.**

Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las

obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

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

Artículo 15. **Las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciban de manera ordinaria los servicios del trabajador, independientemente de quienes formalmente aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, observándose las normas siguientes:**

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

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

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, **independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte**, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que **de cualquier manera forme** parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

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

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

Artículo 17. 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 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 19. 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 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

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

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad

y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente **cuando** a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, **del juez laboral o del Inspector del Trabajo.**

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

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario; y
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27. 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 29. 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 25.
- b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
- c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;
- d). Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

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

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación **del juez laboral**, el cual,

después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante **el 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 patrón compruebe ante **el juez laboral** que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Artículo 29. 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 30. 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 registrará por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 32. 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 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

En el supuesto de que un trabajador sea obligado a la firma de documento en blanco, podrá acudir ante la oficina de Inspección Federal del Trabajo de su residencia a denunciar el hecho. En tal caso, para que produzca efectos legales la renuncia voluntaria del trabajador, esta deberá ser ratificada ante el juez laboral. La Inspección

ción Federal del Trabajo conservará en secreto dicha denuncia, para el caso de que fuere necesario aportarla como elemento probatorio preconstituido.

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

Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

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

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

CAPITULO II

Duración de las Relaciones de Trabajo

Artículo 35. 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 35 Bis. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

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

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

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

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38. 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 determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39. 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 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41. **Se entiende que hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se trasmitan, sea de manera total o parcial, los bienes esenciales afectos a la explotación, con el ánimo de continuarla.** La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores. **Este término se elevará a dos años cuando la transmisión de los bienes provoque a la empresa una considerable pérdida patrimonial que pueda causar un perjuicio a los trabajadores en sus condiciones de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones del nuevo patrón. En tal caso la responsabilidad del patrón sustituido abarcará las obligaciones laborales previas y posteriores a la sustitución, hasta por un monto igual a las ventajas económi-**

cas que hubiere obtenido con motivo de la transmisión de los bienes.

CAPITULO III Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes en organismos estatales, **el Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades** y otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
- VIII. En el caso de los trabajadores de temporada, el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.**

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o

antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

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

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

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

Artículo 44. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los **casos** de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 45, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

CAPITULO IV Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador

capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

Se entiende por hostigamiento sexual las insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, verbales y/o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofendan o agredan la dignidad de la persona trabajadora que lo sufre.

Se entiende por hostigamiento moral el maltrato psicológico contra una persona trabajadora, que se

aplica de manera reiterada, mediante acciones, palabras, gestos, miradas, lenguaje corporal, actitudes y comportamientos que atenten contra su dignidad e integridad psicológica o que pongan en riesgo su futuro laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante **el juez laboral**, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante **el juez**, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y **el juez** estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50. 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 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

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

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

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

CAPITULO V Terminación de las Relaciones de Trabajo

Artículo 53. 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 36, 37, y 38;
- 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 434.

Artículo 54. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo

CAPITULO I Disposiciones Generales

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

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

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

Artículo 57. El trabajador podrá solicitar **del juez laboral** la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

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

CAPITULO II Jornada de Trabajo

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

(segundo párrafo, se deroga)

Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

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

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

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

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

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

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, **que deberá ser considerada como tiempo efectivo de trabajo.**

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón **o de sus representantes**, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

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

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios **en horas extraordinarias, ni en dobles turnos. Los dobles turnos serán pagados como horas extraordinarias, con cien por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada.** La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana **o de tres horas diarias** obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

CAPITULO III Días de Descanso

Artículo 69. Por cada **cinco** días de trabajo disfrutará el trabajador de **dos días** de descanso **continuos**, por lo menos, con goce de salario íntegro. **De los días de descanso semanal, se procurará que uno de ellos sea domingo.**

Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71. Los trabajadores que presten servicio en **días sábado o domingo** tendrán derecho a una prima adicional de un **cincuenta** por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

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

VIII. El 25 de diciembre.

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

Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá **el juez laboral**.

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

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

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada **así como bajo cualquier otra modalidad**, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

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

Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

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

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de **cien** por ciento por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

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

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

CAPITULO V Salario

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

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

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, **bonos, incentivos u otras compensaciones por productividad**, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

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

Artículo 86. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

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

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

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

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

Artículo 87. *Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a treinta días de salario, por lo menos.*

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

En las empresas con menos de cien trabajadores, las partes podrán acordar el pago del aguinaldo en dos exhibiciones iguales durante el transcurso del año, a condición de que una de ellas se haga en la oportunidad a que se refiere el primer párrafo de este artículo.

Artículo 88. 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 89. 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 84.

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

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

CAPITULO VI Salario Mínimo

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden ma-

terial, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

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

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

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

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

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

Artículo 93 Bis Corresponde a los Comités Nacionales previstos en el artículo 153 K, la facultad de elaborar y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos Productividad y Reparto de Utilidades, recomendaciones relativas a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de su competencia, para lo cual deberá tomar en cuenta la evolución de la productividad en dicha rama así como la necesidad de resarcir la pérdida del poder adquisitivo en el período previo, de darse el caso. El Instituto va-

lorará esas recomendaciones y, con las respectivas observaciones, a su vez las turnará a la Cámara de Diputados,

Artículo 94. (se deroga)

Artículo 95. (se deroga)

Artículo 97. 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 110, fracción V; y

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

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

IV. pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

CAPITULO VII

Normas Protectoras y Privilegios de Salario

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona

que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

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

Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

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

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

Artículo 103. Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;
- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;
- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 103 Bis. El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, cré-

ditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, **salvo si pactó el sistema de pago por medios electrónicos.**

Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que

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

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

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 *bis* 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 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

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

Artículo 113. 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 patrón.

Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. **El juez laboral** procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115. 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 116. Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y

de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

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

CAPITULO VII BIS Productividad y Reparto de Beneficios

Artículo 116 Bis. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado cuantitativo y cualitativo de la actividad productiva en relación a los factores invertidos, comprendiendo también el conjunto de condiciones que influyen sobre dicho resultado, entre los que se encuentran los siguientes: inversión, tecnología, planeación y organización del trabajo, capacitación de los trabajadores y de las gerencias de las empresas, ambiente laboral, administración, seguridad e higiene, calidad de vida, condiciones de trabajo y reparto de los beneficios.

Artículo 116 Bis 2. Corresponde a los patrones y a los sindicatos o en su caso, a los trabajadores, la definición e instrumentación bilateral de las medidas que se consideren necesarias para obtener la productividad adecuada y repartir equitativamente sus resultados, sin menoscabo de los derechos consignados en esta ley y en la contratación colectiva.

Artículo 116 Bis 3. Los patrones están obligados a proporcionar a los representantes sindicales o, en su caso, a los trabajadores, la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión y de otro tipo que pudieran alterar el funcionamiento de la actividad. Esta obligación deberá cumplirse cada seis meses por lo menos o en el plazo que establezcan las partes. En caso de incumplimiento, los representantes sindicales o, en su caso, los trabajadores podrán reclamarlo ante la Inspección Federal del Trabajo.

Artículo 116 Bis 4. De acuerdo a lo establecido en el artículo 153-L, en toda empresa o establecimiento deberán crearse una o más Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación las que funcionarán de manera permanente y tendrán a su cargo el diagnóstico de los factores que inciden en la evolución de la productividad, la formulación de los programas destinados a in-

crementarla, la evaluación de los mismos así como la adopción de los mecanismos destinados a fijar los beneficios que los trabajadores obtendrán de los resultados alcanzados.

Artículo 116 Bis 5. De acuerdo a lo establecido en el artículo 153-K, las Cámaras Sectoriales establecidas en forma permanente en cada rama de actividad económica deberán elaborar los diagnósticos y formular los planes y programas encaminados a aumentar la productividad, las oportunidades de capacitación así como adoptar los mecanismos destinados a fijar los beneficios que los trabajadores obtendrán de los resultados alcanzados.

Artículo 116 Bis 6. Corresponde a las Cámaras Sectoriales proponer y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, las recomendaciones relativas al incremento de los salarios profesionales en la rama de actividad en cuestión, tomando en cuenta la evolución de la productividad en la misma y, en su caso, la necesidad de resarcir la pérdida de poder adquisitivo del salario profesional en el período previo.

Artículo 116 Bis 7. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberá realizar estudios encaminados a apoyar los diagnósticos y la formulación de programas a nivel de las empresas, los sectores y las ramas de actividad que incentiven a las empresas y trabajadores que se involucren en estos programas

Artículo 116 Bis 8. Los planes y programas de productividad, capacitación y distribución de beneficios deberán acordarse anualmente y contener, entre otros, los siguientes elementos:

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

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

III. Descripción de las actividades de capacitación con establecimiento de etapas, procedimientos y cri-

terios de selección de los trabajadores que participarán en ellas;

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

Artículo 116 Bis 9. Los planes y programas sectoriales de productividad, capacitación y distribución de beneficios deberán acordarse cada dos años y contener:

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Artículo 117. Los trabajadores participarán anualmente en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Artículo 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades efectuará por lo menos cada cinco años las investigaciones respectivas y realizará los estudios necesarios para

conocer las condiciones generales de la economía nacional, los índices de productividad y la situación de los trabajadores.

Artículo 119. **El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades** podrá revisar el porcentaje que hubiese **propuesto. Para tal efecto presentará a la Cámara de Diputados los estudios que sustentan dicha revisión en los términos previstos en el artículo anterior.**

Artículo 120. El porcentaje fijado por **la Cámara de Diputados** constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

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

Artículo 121. El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

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

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

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo **o del contrato colectivo sectorial** o la mayoría de los trabajadores de la empre-

sa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;

III. (se deroga)

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

Artículo 122. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

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

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

Artículo 123. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 124. Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

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

Artículo 125. Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije el **Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Pro-**

ductividad y Reparto de Utilidades por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de **Economía**. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127. 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, **el de los trabajadores domésticos** y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un **accidente de trabajo o de una enfermedad general**, durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V. 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 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
- VI. Los trabajadores **del hogar** no participarán en el reparto de utilidades; y
- VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado **treinta** días durante el año, por lo menos.

Artículo 128. No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129. La participación en las utilidades a que se refiera este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 130. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Artículo 131. (se deroga)

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

Artículo 131 BIS 2. Los trabajadores podrán participar en los activos de las empresas mediante la adquisición de las denominadas acciones "T". Las modalidades de adquisición de dichas acciones, el porcentaje al que pueden tener acceso los trabajadores, y la propiedad, administración, representación y reparto de beneficios serán detallados en la ley respectiva.

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I

Obligaciones de los Patrones

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

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

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

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

bo o accidente no imputable al trabajador, que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

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

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

VI. Guardar a las **personas trabajadoras** la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, **así como garantizar la debida protección de las trabajadoras contra la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el hostigamiento moral.**

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

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

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

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que **su ausencia** perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador **o compensarse** con un tiempo igual de trabajo efectivo **si así lo acuerdan las partes**. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que

ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- 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;

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

XI Bis 2. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo así como las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas;

XII. 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 la **educación obligatoria** de los trabajadores;

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

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

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

XV Bis 1. Crear y garantizar ambientes de trabajo libres de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral contra las personas trabajadoras, mediante la aplicación de toda clase de programas y adopción de medidas que resulten necesarias,

XV Bis 2. Atender, dar seguimiento y solución a las quejas presentadas sobre cualquier tipo de violencia contra las personas trabajadoras, aplicando a los casos un procedimiento confiable, confidencial y de respeto a la vida privada de las personas trabajadoras que presenten su queja, garantizando que no haya represalias contra quien haga uso de este recurso.

XVI. 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;

XXVIII. 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 indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que **solicite el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato colectivo sectorial**, de las cuotas sindicales ordinarias y **extraordinarias**, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI y **en el estatuto sindical**;

XXIII. 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 110, 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 patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

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 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan **las leyes y sus 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. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, ocho semanas de permiso con goce de salario íntegro desde que se otorgue la custodia sobre el menor. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de seis semanas.

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

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones y a sus representantes:

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

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

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

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o

agrupación a que pertenezcan, o a votar por determinada candidatura, e intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

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

VI. 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 “las listas negras” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

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

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

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

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

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

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijas e hijos menores, dependientes con discapacidad o personas adultas mayores.

XVI. Establecer cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, género u orientación sexual, edad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una labor determinada.

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

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

La violación de cualquiera de las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V, obligará al patrón a pagar una indemnización no menor a doscientos salarios mínimos de la correspondiente zona económica a favor de cada uno de los trabajadores afectados.

CAPITULO II Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

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

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

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

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

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

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

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

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

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

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

Artículo 135. 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 desempeñe;

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 patrón;

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

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

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

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

CAPITULO III

Habitaciones para los Trabajadores

Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio **integrado con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. No se tomarán en cuenta para la integración del salario los conceptos establecidos en al Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores.**

Artículo 137. 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 138. 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 139. La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 139 **y garantizará su disfrute a los trabajadores que perciban salario mínimo.**

Artículo 140. El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, 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 141. 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 142. Cuando una empresa se componga de varios establecimientos la obligación a que se refiere el artículo

136 de esta ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Artículo 143. (se deroga)

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

Artículo 145. Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio en favor del citado organismo, derivadas de esos créditos.

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

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

Artículo 146. (se deroga)

Artículo 147. 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 148. (se deroga)

Artículo 149. El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

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

Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley a que se refiere el artículo 139.

Artículo 150. 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 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

Artículo 151. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

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

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas.
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.
- d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días.

III. Está prohibido a los trabajadores:

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

b) Subarrendar las habitaciones.

Artículo 152. Los trabajadores tendrán derecho a **ejercer** ante los **juces laborales** las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.

Artículo 153. Los patrones tendrán derecho a **ejercer** ante los **juces laborales** las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

CAPITULO IV

De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores para la Productividad

Artículo 153-A. **Toda persona que trabaja** tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, **adoptando medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer en el ejercicio de este derecho. Los planes y programas deberán ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, autoridad que queda obligada a supervisar los mismos. Los programas deberán determinar además la creación de oportunidades de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por tiempo u obra determinada, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación.**

En áreas laborales en donde la cuota de empleo de mujeres sea inequitativa, los planes y programas de capacitación y adiestramiento les posibilitarán el acceso a una cuota equitativa de participación para lograr las mismas oportunidades de empleo a determinados puestos de trabajo, con objeto de revertir la segregación laboral de género; de promover la diversificación laboral de las trabajadoras y el acceso de éstas a empleos de mayor calificación y remuneración, estimulando la capacitación en oficios u ocupaciones no tradicionales a su sexo y de priorizar en su otorgamiento a las jefas de familia, trabajadoras con alguna discapacidad y las adultas mayores.

Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar **autorizados** y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D. 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 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 154-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-F. 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;
- V. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153-G. 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 153-H. 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 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de **Productividad y Capacitación**, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

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

Artículo 153-J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de **Productividad y Capacitación** se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación **empresarial** de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social **convocará** a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de **Productividad y Capacitación por Rama**, de tales ramas industriales o actividades.

Estos Comités tendrán facultades para:

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

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

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

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

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de **productividad**, 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 153-L. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de **Productividad y Capacitación por Rama**, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Artículo 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación **empresarial** de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo y podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingre-

sar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión **exclusiva**.

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

Artículo 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán **registrar** ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

Artículo 153-O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán **registrar ante** la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas **de Productividad y Capacitación**.

Artículo 153-P. El registro de que trata el artículo 153-C, 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 (se deroga)

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

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

Artículo 153-Q. Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.

VI (se deroga)

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

Artículo 153-R. (se deroga)

Artículo 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de **Productividad y Capacitación de la Empresa**, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la correspondiente **cámara sectorial** o, a falta de ésta, a través de las autoridades del trabajo a fin de

que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U. 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 153-V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

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

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

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

Artículo 153-W. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

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

CAPITULO IV

Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a **quienes tengan alguna discapacidad.**

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

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

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 156. 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 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante **el juez laboral**, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

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

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

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

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

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

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

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

Artículo 160. Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de **quince** años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

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

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

II. (se deroga)

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

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

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

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

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

IV. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

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

CAPITULO V

Invenciones de los Trabajadores

Artículo 163. La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

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

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

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

TITULO QUINTO

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

Disposiciones Generales

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. **La igualdad sustantiva de mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en que se**

genere por pertenecer a cualquier sexo, en el ámbito del trabajo.

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

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

Capítulo I

De los Derechos Reproductivos de las Trabajadoras y la Protección de la Maternidad

Artículo 166. (derogado)

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

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

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

Artículo 168 (derogado)

Artículo 169 (derogado)

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

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

II. Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación.

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

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

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

En el supuesto de la reubicación que establece el párrafo anterior, la trabajadora conservará todos sus derechos laborales y será reincorporada de forma inmediata a su lugar original, al término del embarazo o la lactancia.

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

Para efectos de la licencia por maternidad, el periodo pre y post-parto se considerará desde ocho semanas antes del parto hasta ocho semanas después de éste; lapso dentro del cual la trabajadora dispondrá

de las dieciséis semanas a las que tiene derecho; En caso de parto prematuro o múltiple dicha licencia se incrementará dos semanas.

III. Cuando la trabajadora adopte a un menor de 9 meses, se le otorgará una licencia por maternidad de ocho semanas. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de seis semanas.

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

V. Al termino de la licencia por maternidad, la madre trabajadora, tendrá derecho a un periodo de lactancia en el cual dispondrá de dos medias horas libres, cada día laborable, durante seis meses naturales, pudiendo ampliarse éste período previo dictamen médico.

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

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

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

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

IX. Las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias por maternidad de las

trabajadoras, con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas.

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

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

Capítulo II

Licencias de Paternidad y las Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 172 Bis 1. En el caso del fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado de parentesco, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a cuatro días de permiso con goce de sueldo, para atender lo relativo.

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

TITULO QUINTO BIS Trabajo Infantil

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

Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección **Federal** del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

a) Bis. Trabajo en el hogar

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

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

d) Trabajos subterráneos o submarinos.

e) Labores peligrosas o insalubres.

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

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

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

g Bis 2.) Los que socaven su dignidad o autoestima.

g Bis 3.) En días de descanso obligatorios y tiempo extraordinario.

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

Artículo 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los **niños.**

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

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y debe-

rán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178 (se deroga)

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

Artículo 180. Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

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

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

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

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

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

TITULO SEXTO Trabajos especiales

CAPITULO I Disposiciones generales

Artículo 181. 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 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza **se fijarán de conformidad con** la naturaleza e importancia de los servicios que **se presten** y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza.

Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 186. 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 187. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques **y artefactos navales nacionales, aun cuando se encuentren fuera de las aguas de jurisdicción mexicana, sin perjuicio de la observancia de la ley extranjera, cuando se encuentren en aguas sometidas a otra jurisdicción.**

Las embarcaciones extranjeras y su tripulación que se encuentren en aguas interiores y zonas marinas mexicanas quedan sujetas, por ese solo hecho, a la jurisdicción y al cumplimiento de la legislación mexicana de acuerdo con los artículos 6º y 17 de esta ley.

Artículo 188. Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contra-maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

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

Artículo 190. Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de **dieciséis** años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Artículo 192. No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tengan por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

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

Artículo 193. Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

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

Artículo 194. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección **Federal** del Trabajo del lugar donde se estipularon.

Artículo 195. El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

- I. Lugar y fecha de su celebración;
- II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;

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

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

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

VI. La distribución de las horas de jornada;

VII. El monto de los salarios;

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

IX. El período anual de vacaciones;

X. Los derechos y obligaciones del trabajador;

XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y

XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 196. La relación de trabajo por viaje, comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque **en el puerto de destino; podrá, sin embargo, designarse un puerto distinto para la terminación de la relación.**

Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto a donde debe ser restituido el **tripulante** y a falta de ello, se le tendrá por señalado el lugar donde se le tomó.

Artículo 197. Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros **que realizan navegación de altura, será obligación del armador, fletador o naviero garantizar las condiciones de trabajo que refiere el artículo 28, ante el juez laboral, del lugar donde se haya celebrado el contrato.**

Artículo 198. Cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 73.

Artículo 199. Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de **veinte** días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a **treinta**, por cada año subsecuente de servicios. Con

posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

Artículo 200. 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 201. 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 202. Los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

Artículo 203. Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

Artículo 204. Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos;

II. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado;

III. Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 205. Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patronos.

Artículo 206. Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar, sin permiso del capitán, bebidas embriagantes a los trabajadores, así como que éstos introduzcan a los buques tales efectos.

Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas y enervantes, salvo lo dispuesto en el artículo 208, fracción III.

Artículo 207. El amarre temporal de un buque que, autorizado por el **juez laboral**, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.

Las reparaciones **de** los buques no se considerarán como amarre temporal.

Artículo 208. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 209. La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I. Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la ter-

minación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;

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

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

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

V. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y

VI. El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.

Artículo 210. En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de

los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrojados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión **del juez laboral, quien** oirá previamente el parecer de la autoridad marítima.

Artículo 211. El Reglamento Interior de Trabajo, depositado en **el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.

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

Artículo 212. **Las inspecciones de trabajo se realizarán en cooperación con el área de inspección naval de Capitanía de Puerto, de manera aleatoria de oficio y cuando se tenga conocimiento de alguna violación al cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto y mar territorial.**

En los casos de violaciones a las condiciones de trabajo a bordo de embarcaciones extranjeras se tomarán las siguientes medidas:

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

b) **Negativa al despacho de la embarcación.**

Artículo 213. En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

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

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

los que sea imposible a los trabajadores proveerse de alimentos;

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

IV. El descanso semanal será forzosamente en tierra.

Artículo 214. **El Consejo Directivo a que se refiere el Reglamento Interior de las Casas del Marino, velará por cumplir con los estándares internacionales, de acuerdo al Convenio sobre Bienestar de la Gente de Mar, fijando al efecto las aportaciones de los armadores.**

CAPITULO IV

Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas

Artículo 215. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana **o de aquellas que ostenten matrícula extranjera, que sean autorizadas para formar parte de la flota de las empresas de aviación mexicanas y que sean operadas por tripulaciones mexicanas.** Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2º, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que **corresponden a tales propósitos.**

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

Artículo 217. 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 218. Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

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

II. Los oficiales que desarrollen labores análogas;

III. El navegante;

IV. Los sobrecargos; y

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

Artículo 219. Serán considerados representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aún cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

Los titulares de las categorías citadas serán designados por el patrón y podrán figurar como pilotos al mando, sin perjuicio de los derechos correspondientes de los pilotos de planta, siempre y cuando reúnan los requisitos que la **Ley de Aviación Civil** y sus reglamentos, consignent al respecto.

Artículo 220. El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquélla transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la **Ley de Aviación Civil** y sus reglamentos, no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo.

Artículo 221. Para la determinación de las jornadas de trabajo **diurnas y/o nocturnas, se considerará el horario de la base de residencia de los pilotos.**

Cuando durante un vuelo se crucen más de cuatro husos horarios y la permanencia de los tripulantes en ese nuevo huso horario sea igual o mayor a cuarenta y ocho horas, se considerará para efectos de la determinación de la jornada diurna o nocturna, el horario del lugar en el que se encuentre el tripulante.

Artículo 222. 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 223. El tiempo total **máximo** de servicio que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se

utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá el tiempo **necesario para la preparación y acondicionamiento de la aeronave antes y después del vuelo**, el tiempo efectivo del vuelo, así como los servicios de reserva.

El tiempo total máximo de servicio mensual es el resultado de la suma de los tiempos totales de servicio diarios y no deberá exceder de ciento ochenta horas mensuales. El tiempo total de servicio máximo en una jornada de trabajo, deberá mantenerse dentro de los siguientes límites:

I. Ocho horas para las tripulaciones integradas por un piloto;

II. Doce horas para las tripulaciones integradas por dos o tres pilotos, dependiendo del tipo de avión de que se trate; y

III. Quince horas para las tripulaciones de los vuelos señalados en el segundo párrafo del artículo 221.

Artículo 224. El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.

Artículo 225. El tiempo efectivo de vuelo **ordinario** de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta. El tiempo excedente al señalado será extraordinario, **no pudiendo exceder un total de diez horas efectivas de vuelo, con excepción de los vuelos señalados en el segundo párrafo del artículo 228.** Después de una jornada de trabajo, los tripulantes deberán disfrutar de un periodo de descanso mínimo de diez horas antes de iniciar otro servicio de vuelo el cuál no podrá realizarse dentro del mismo día calendario. Si el tiempo total de servicio fue mayor de diez horas, deberán gozar de un periodo de descanso cuando menos igual al tiempo laborado, para poder prestar un nuevo servicio, el cuál no podrá realizarse dentro del mismo día calendario.

Cuando los miembros de la tripulación de vuelo, sean pilotos, oficiales o navegantes, hayan volado más de ocho horas treinta minutos de tiempo efectivo de vuelo durante las últimas veinticuatro horas, deben recibir como mínimo veinticuatro horas de descanso antes de que se les asigne otro servicio.

Artículo 226. Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche.

Artículo 227. 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 228. Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que **por cualquier causa de fuerza mayor** alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

El patrón está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les correspondan de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare.

Se entiende por tripulación reforzada aquella que incluye pilotos, oficiales o navegantes adicionales, debidamente calificados por el relevo de los diferentes miembros de la tripulación de vuelo, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 229. Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo.

Artículo 230. Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago.

Artículo 231. Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67.

Artículo 232. Los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribu-

ción consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, los tripulantes que presten sus servicios en aeronaves de transporte público deberán disfrutar de un periodo mensual de descanso que no podrá ser inferior a cuatro días consecutivos. Estos días no deberán ser contabilizados como días de vacaciones.

Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

Artículo 233. Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Artículo 234. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Artículo 235. El salario de los tripulantes se pagará, incluyendo las asignaciones adicionales correspondientes, los días quince y último de cada mes. Las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado; y el importe de los días de descanso obligatorio, en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.

Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

Artículo 236. Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo.

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.

IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas; y

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

Artículo 237. Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporte pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;

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

III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón;

VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

VIII. Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;

IX. Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI. Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII. Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.

Artículo 238. Cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica hubiese dejado de volar durante 21 días o más, el tripulante deberá someterse al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo, en los términos que establezca la **Ley de Aviación Civil** y sus reglamentos.

Artículo 239. 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 240. El tripulante interesado en una promoción de su especialidad, deberá sustentar y aprobar el programa de adiestramiento respectivo, y obtener la licencia requerida para cada especialidad por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Artículo 241. En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas del que se venía utilizando, el tripulante y el patrón fijarán las condiciones de trabajo.

Artículo 242. Queda prohibido a los tripulantes:

I. Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio;

I Bis. Formar parte de la tripulación de una aeronave, ya sea en servicio activo o de reserva:

a) Si se ha ingerido bebidas alcohólicas dentro de las ocho horas anteriores al inicio del servicio.

b) Mientras se tenga una presencia de 0.4 por ciento del peso o más de alcohol en la sangre.

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.

Artículo 243. Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, **de las cédulas profesionales**, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.

Artículo 244. Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;

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

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

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

V. La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI. La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su se-

guridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242 fracción III.

Artículo 245. **El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**, previamente a la aprobación del reglamento interior de trabajo, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a fin de que en el mismo se observen las disposiciones de la **Ley de Aviación Civil** y sus reglamentos.

CAPITULO V Trabajo Ferrocarrilero

Artículo 246. Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Artículo 247. En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 9º.

Artículo 248. En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.

Artículo 249. Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161.

Artículo 250. No es causa de rescisión de las relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, la circunstancia de que los trabajadores, por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos.

Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa, y si de ellas resulta respon-

sabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos. Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

Artículo 251. Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, **cuando haya sido debidamente comprobada ante el juez laboral la necesidad de la reducción**, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

Artículo 252. Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.

Artículo 253. No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales **diferentes**.

Artículo 254. Queda prohibido a los trabajadores:

I. El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;

II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. El tráfico de drogas enervantes.

Artículo 255. 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 256. Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Artículo 257. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Artículo 258. Para determinar el salario de los días de descanso **semanal** se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un **veinte** por ciento.

Artículo 259. 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 89.

Artículo 260. 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 261. Queda prohibido a los trabajadores:

I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.

Artículo 262. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;

III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;

IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Artículo 263. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;

II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;

III. Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Artículo 264. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

CAPITULO VII

Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal

Artículo 265. 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 266. En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores.

Artículo 267. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años.

Artículo 268. Son patronos las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.

Artículo 269. 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 270. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera.

Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen.

Artículo 271. El salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.

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

Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.

Artículo 273. En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:

I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón;

II. En los contratos colectivos **deberá** establecerse la antigüedad de cada trabajador **así como los demás datos que debe contener el padrón contractual**. El trabajador inconforme podrá solicitar **del juez laboral** que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158; y

III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada trabajador. En los contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime conveniente para la distribución del trabajo.

Artículo 274. Los sindicatos proporcionarán a los patrones una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras, en cada caso.

Artículo 275. Los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio. Si se quebranta esta prohibición, el substituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado y a que el pago se haga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.

Artículo 276. 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 483;
- II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y
- III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.

El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos.

Artículo 277. En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación **del juez laboral**.

Artículo 278. En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad co-

rrespondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución **del juez laboral**.

Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.

CAPITULO VIII Trabajadores Rurales

Artículo 279. Trabajadores **rurales** son los que ejecutan **para un patrón** los trabajos propios y habituales de **los procesos de producción**:

- I. Agrícola;**
- II. Pecuario;**
- III. Forestal, incluyendo los que se ejecutan en y para las plantaciones comerciales forestales y aserraderos;**
- IV. Acuícola;**
- V. Pesquera, en agua dulce o ribereña, costera y de zona restringida; y**
- VI. De la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.**

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

Artículo 279 Bis. Los trabajadores rurales pueden ser, por la duración de su relación de trabajo:

- I. Por tiempo determinado;**
- II. Por tiempo indeterminado;**
- III. Por tiempo indeterminado discontinuo**
- IV. Por obra determinada**

279 Bis 2. El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados cada temporada, para registrar la acumulación de las temporalidades a fin de esta-

blecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados de la misma.

Artículo 280. Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen en su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Artículo 280 Bis. Las sociedades mercantiles que compren tierra ejidal o comunal y empleen trabajadores, estarán obligadas a utilizar preferentemente los servicios de los ex ejidatarios o comuneros, cuando éstos lo soliciten, durante un plazo de cinco años contados a partir de la operación de compra, siempre y cuando no haya impedimento físico para realizar tal actividad. Cuando el patrón no respete el derecho de preferencia, estará obligado a pagar al trabajador la indemnización por despido injustificado, a cuyo efecto se tomará en cuenta el salario correspondiente al puesto que hubiese debido ocupar el ex ejidatario o comunero.

Artículo 280 Bis. 2. Cuando los trabajadores deban ser trasladados de una zona habitacional al campo de trabajo, el tiempo empleado en su transportación se considerará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 281. Las agroempresas que tengan celebrado con ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, ejidos o comunidades contrato de arrendamiento o de cualquier otro contrato de los denominados de aprovechamiento o de apropiación de la riqueza ajena con prestación de servicios, será solidariamente responsable con su arrendador o arrendadores, de las obligaciones que aquél o aquéllos contraigan con los trabajadores contratados para operar las actividades productivas, objeto del contrato de que se trate.

Artículo 281 Bis. Las micro y pequeñas empresas rurales tendrán hasta cinco años de gracia, a partir de la fecha de inicio de sus operaciones, para amortizar capitales, por lo que durante ese lapso estarán exentas del reparto de utilidades a sus trabajadores.

Estas empresas podrán solicitar ante el juez laboral la prórroga del plazo señalado en el párrafo anterior cuando existan circunstancias que lo justifiquen.

Artículo 281 Bis 2. En los casos de aparcería agrícola o de ganados, el propietario del predio de que se trate y el

dueño del dinero o del ganado, en su caso, serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales que deriven de la contratación de trabajadores para laborar en la unidad de producción constituida bajo dicho contrato, cuando el dueño de la tierra no tenga los medios necesarios para responder de las obligaciones laborales contraídas.

Artículo 282. Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.

Artículo 283. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en periodos de tiempo que no excedan de una semana;

Cuando los lugares donde se desempeñe el trabajo no sean los adecuados para cubrir el salario, como son la montaña, la selva, el bosque o el mar, el patrón y el trabajador se pondrán de acuerdo para fijar el lugar de pago, siempre que éste pertenezca a la fuente de trabajo de que se trate.

II. **Proporcionar** gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, **proporcionales** al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;

IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;

V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o **en su caso** trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504 fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días;

y

VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:

- a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.
- b) La caza y la pesca, para **uso doméstico**, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.
- c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los **sembrados, cultivos o de cualquier otra actividad económica que en ellos se realice**.
- d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
- e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
- f) Fomentar **la educación obligatoria** entre los trabajadores y sus familiares e **impartir capacitación para el trabajo proporcionando además de los capacitadores, los medios materiales y didácticos;**

VIII. Entregar como medios y útiles de trabajo herramientas, ropa, zapatos, cascos, guantes y accesorios adecuados a las labores específicas y equipos de protección;

IX. Proporcionar gratuitamente agua potable y dos alimentos sanos, nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo;

X. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y a la inversa;

XI. Instalar en los campamentos una guardería infantil gratuita para los hijos de los trabajadores del campo, con mobiliario y servicios adecuados, incluyendo en éstos la atención médica;

XII. Proporcionar la educación obligatoria gratuita a los hijos de los trabajadores, cuando no exista escuela pública a una distancia de cuatro kilómetros, y otorgar los útiles escolares necesarios;

XIII. Proporcionar a los hijos de los trabajadores que asistan a recibir la instrucción referida en la fracción anterior, un desayuno escolar;

XIV. Tener disponibles en botiquines y lo más cercano posible a las áreas de trabajo, los medicamentos y material de curación para primeros auxilios, así como los antídotos necesarios para aplicarlos por medio del personal capacitado para tal efecto, a los trabajadores que sufran picaduras de animales o intoxicaciones derivadas de la utilización, manejo y aplicación de agroquímicos a plantaciones y semovientes;

XV. Proporcionar los equipos especiales a los trabajadores que asperjen, fertilizan, combatan plagas o enfermedades en plantas y animales; que realicen labores de polinización, vacunación, baños garrapaticidas, elaboración y remoción de compostas y estiércol, lombricultura y de fermentación;

XVI. Cubrir a los trabajadores que laboren en actividades o zonas insalubres una prima mensual hasta del veinticinco por ciento del salario base como compensación;

XVII. Proporcionar a los trabajadores como medida sanitaria de producción, los recursos y medios necesarios para el desarrollo de las buenas prácticas agrícolas de inocuidad;

XVIII. Establecer para los trabajadores que laboren por temporada campamentos con habitaciones adecuadas, agua corriente y energía eléctrica, y cubrirles al final de la temporada una liquidación que incluya las partes proporcionales por pago de vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades correspondientes al año en que se prestó el servicio;

XIX. Proporcionar a los trabajadores con independencia del tipo de contratación, constancia de tiempo y periodo laborados; y

XX. En los casos en que los trabajadores ejecuten labores de aplicación manual de agroquímicos, proporcionarles equipos en perfecto estado de conservación y ropas adecuadas.

El patrón está obligado a tener los baños con regaderas necesarios para que los trabajadores se duchen al terminar de aplicar los agroquímicos de que se trate.

Artículo 284. Queda prohibido a los patrones:

I. Establecer o permitir que se establezcan en las zonas habitacionales de los trabajadores, en las inmediaciones de las áreas de trabajo o campamento, expendios de bebidas embriagantes o zonas de tolerancia;

II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías, **excepto de las mencionadas en la fracción anterior, o cobrarles alguna cuota;**

III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno;

IV. Establecer o permitir que en los expendios ubicados en las zonas habitacionales o campos de trabajo se expendan bienes de consumo inmediato con precio superior al vigente en las poblaciones más cercanas; y

V. Permitir que en los expendios de bienes de consumo duradero que se establezcan en las zonas habitacionales se cobren a los jornaleros adeudos por importe superior a un mes de sueldo por concepto de compras realizadas en ellos.

Artículo 284 Bis. Los patrones estarán obligados a proporcionar a la Inspección Federal del Trabajo y a la Procuraduría Agraria, dentro de los tres primeros meses de cada ejercicio fiscal, una copia de la declaración anual de impuesto sobre la renta y de sus anexos, acompañada de la lista con nombres, domicilios, duración de la relación de trabajo y salarios percibidos por los trabajadores agrícolas que le hubieran prestado servicios durante el ejercicio inmediato anterior.

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

CAPITULO IX

Agentes de Comercio y otros Semejantes

Artículo 285. 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, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo.

Artículo 286. 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 287. 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 288. 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 289. 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 290. Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Artículo 291. 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 292. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de **fútbol, beisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes.**

Artículo 293. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 294. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 295. Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

Artículo 296. 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 297. 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 298. 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 299. Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 300. Son obligaciones especiales de los patrones:

I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y

II. Conceder a los trabajadores **dos días** de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el artículo 71.

Artículo 301. Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Artículo 302. Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

Artículo 303. 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 304. 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 cual-

quier 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 305. 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.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39.

Artículo 306. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Artículo 307. 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 307 Bis. En los contratos colectivos que se celebren se establecerán cláusulas que garanticen la proporcionalidad de trabajadores extranjeros a que se refiere el artículo 7º de esta ley y la obligación de dichos trabajadores, se afilien o no al sindicato titular, de pagarle las cuotas ordinarias establecidas en su estatuto en concepto de compensación por la administración de su interés profesional.

La Inspección Federal del Trabajo cuidará que los empresarios respeten la proporcionalidad de trabajadores extranjeros establecida en esta ley.

Artículo 308. 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 28, 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 309. 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 310. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

CAPITULO XII Trabajo a Domicilio

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 312. El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Artículo 313. Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Artículo 314. Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Artículo 315. La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

Artículo 316. 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 13.

Artículo 317. Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el “registro de patrones de trabajo a domicilio”, que funcionará en la Inspección Federal del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Artículo 318. 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 Federal del Trabajo. El escrito contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Local donde se ejecutará el trabajo;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 319. El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección **Federal** del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección **Federal** del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección **Federal** del Trabajo.

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;
- V. Forma y monto del salario; y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección Federal del Trabajo.

Artículo 321. Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección **Federal** del Trabajo, que se denominará “Libreta de trabajo a domicilio” y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 322. **La Cámara de Diputados, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades**, fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo **tomarse** en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

- I. La naturaleza y calidad de los trabajos;
- II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
- III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y
- IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

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

Artículo 323. 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 324. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;
- II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;

III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y

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

Artículo 325. La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

Artículo 326. Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;

III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y

IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

Artículo 327. También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario **de los dos días** de descanso **semanal** y **de los de descanso** obligatorio.

Artículo 328. 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 89.

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

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

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el “registro de patrones”. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los “libros de registro de trabajadores a domicilio” y las “libretas de trabajo a domicilio”;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar al **Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades**, las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

CAPITULO XIII

Trabajadores y Trabajadores del Hogar

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

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

I. 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 332 Bis. El trabajo en el hogar deberá estar previamente acordado entre las partes contratantes en cuanto a sus modalidades, tareas por desempeñar, forma y condiciones de pago, otorgamiento de derechos y prestaciones correspondientes.

Artículo 332 Bis 2. Las modalidades contempladas por esta ley para el servicio en el hogar son:

I. Las de servicio de planta, para aquellos casos en que la persona que trabaja en el servicio doméstico reside en el mismo lugar donde presta sus servicios; y

II. De salida diaria, para aquella que tenga su domicilio en lugar distinto de aquel donde se desempeña; esto sin perjuicio de otras modalidades de trabajo que pudiesen pactar las partes.

Las modalidades distintas de las previstas en este capítulo no podrán en ningún momento contravenir las disposiciones o derechos establecidos en esta ley.

Artículo 333. Las personas que trabajan en el servicio del hogar deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Los alimentos destinados a las personas que trabajan en el servicio doméstico deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo del patrón.

Artículo 333 Bis. La jornada de trabajo no podrá exceder del límite de ocho horas diarias dispuesto por esta ley.

La distribución de las horas diarias de trabajo podrá ser pactada por las partes, para disfrutar de reposo suficiente para tomar los alimentos y disponer del tiempo de descanso durante la noche y en el caso de modalidad de salida diaria, dispondrán de por lo menos una hora en el curso de la jornada diaria, para tomar sus alimentos.

Por cada semana de trabajo deberán designarse por lo menos dos días de descanso con goce de salario, En ca-

so de que dichos días fuesen trabajados el pago deberá ser cubierto en las mismas condiciones que establece el artículo 73 de esta ley.

Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución de las personas que trabajan en el servicio del hogar comprende, además del pago del salario en efectivo, la prestación de los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.

Artículo 335. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades propondrá a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas que trabajan en el servicio del hogar

El salario asignado al servicio del hogar deberá corresponder como base, al salario mínimo profesional establecido de conformidad con el párrafo anterior, pero para cada contratación deberá considerarse para establecer el monto salarial, las labores por realizar, el tamaño del lugar donde servirá, el número de personas a quienes se atenderá, la distribución del horario, el nivel de especialización y responsabilidad y las condiciones de trabajo en general.

Artículo 336. Las personas que trabajan en el servicio del hogar recibirán por lo menos las prestaciones y descansos establecidas en esta ley para el resto de los trabajadores y si el servicio se presta con la modalidad de salida diaria, se convendrá con su patrón el monto y disfrute de las prestaciones y descansos.

Sin menoscabo de otras prestaciones que se pudieren pactar entre las partes, las personas que trabajan en el servicio doméstico contarán invariablemente con las siguientes prestaciones: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso a la seguridad social y aguinaldo, en los términos de esta ley.

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

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

Artículo 337. Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

V. Proporcionar a la trabajadora y el trabajador los medios, condiciones e instrumentos de trabajo, nece-

sarios y adecuados, para el desarrollo de la actividad laboral en condiciones de seguridad, salubridad y funcionalidad;

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

VII. Abstenerse de exponer a la trabajadora o trabajador del hogar a actividades que pongan en peligro su integridad física o mental durante el desarrollo de sus actividades, así como al efecto de sustancias peligrosas o tóxicas, o a equipo, enseres o instalaciones en mal estado que pudieran poner en riesgo su salud;

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

Artículo 337 Bis. Salvo lo expresamente pactado, la retribución de las personas que trabajan en el servicio del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 338 (se deroga)

Artículo 339. (se deroga)

Artículo 337 Bis 1. Queda prohibido a la patrona y al patrón:

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

II. Ejercer o tolerar toda forma de discriminación, de acuerdo a esta ley y a lo previsto en el artículo 4

de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;

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

Artículo 340. **Las personas que trabajan en el servicio del hogar** tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y

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

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

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

Artículo 341. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

Artículo 341 Bis. El patrón deberá cooperar para la educación obligatoria de las personas al servicio del hogar, otorgándoles las facilidades para que la reciban y proporcionándoles al inicio de cada año escolar el equivalente a por lo menos siete días del salario diario pactado en concepto de ayuda para la adquisición de útiles escolares.

Artículo 341 Bis 2. El patrón deberá proporcionar a las personas al servicio del hogar, ropa de trabajo adecuada y en caso de que desee que desempeñen sus funciones uniformadas, deberá proveerles por lo menos de dos conjuntos de uniformes al año.

Artículo 342. **Las personas que trabajan en el servicio del hogar podrán** dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Artículo 343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 fracción IV, y 50.

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

CAPITULO XIV

Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos

Artículo 344. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Artículo 345. **La Cámara de Diputados, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades** fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Artículo 347. Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Artículo 348. La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

Artículo 349. Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

Artículo 350. Los Inspectores **Federales** del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea **higiénica**, abundante y nutritiva **y que se les proporcione ropa adecuada para el desempeño de sus labores.**

II. 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 351. Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 352. No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas **a las prestaciones en especie en materia de riesgos de trabajo conforme al artículo 487 fracciones I a la V y las relativas** a higiene y seguridad.

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

CAPITULO XVI Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad

Artículo 353-A. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos **84 a 98 de la Ley General de Salud**, exige la especialización de los profesionales de la Medicina;

III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postgrado,

respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Artículo 353-B. Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se registrarán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.

Artículo 353-C. Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia.

II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.

Artículo 353-D. Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:

I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;

II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste.

III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;

IV. Asistir a las conferencias de teoría sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;

V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, en los términos del artículo siguiente; y

VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de

acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente.

Artículo 353-E. Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los períodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

Artículo 353-F. La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 353 G.

En relación con este Capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 39 de esta ley.

Artículo 353-G. Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 47, las siguientes:

- I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353-D;
- II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia;
- III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

Artículo 353-H. Artículo 403. Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 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 353-I. 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 353-J. Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-K. Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas, Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo 353-L. Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente **integrado por el personal académico de mayor prestigio, conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. En estas disposiciones no podrán afectarse los derechos laborales de los trabajadores académicos.**

Artículo 353-M. El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 353-N. 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 353-N Bis. Los incentivos o estímulos que reciban los trabajadores por el trabajo realizado o por su

permanencia en la Institución, independientemente de la modalidad con la que se establezcan, forman parte del salario en los términos del artículo 84 de esta Ley.

Artículo 353-Ñ. (se deroga)

Artículo 353-O. Los sindicatos de los trabajadores regulados por el presente Capítulo, deberán registrarse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

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

Artículo 353-Q. (se deroga)

Artículo 353-R. En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto el juez laboral, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Artículo 353-S. (se deroga)

Artículo 353-T. (se deroga)

Artículo 353-U. Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

CAPITULO XVII BIS

De los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión

Artículo 353-V. Las disposiciones de este capítulo regirán las relaciones de trabajo de los trabajadores al ser-

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

Artículo 353-W. Para los efectos de este capítulo, la relación de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores a su servicio. En los poderes legislativos los órganos de gobierno de cada cámara asumirán dicha relación.

Artículo 353-X. Son trabajadores de confianza:

I. Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la república;

II. En el Poder Ejecutivo Federal, en las entidades federativas y los municipios, los trabajadores que desempeñen funciones de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando en el nivel de directores generales, directores de área y subdirectores.

b) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos y cuando determinen su aplicación o destino.

El personal de apoyo queda excluido.

c) Auditoría: en el nivel de auditores y subauditores generales, no así el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones.

d) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

e) Responsable en almacenes e inventarios, de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

f) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar de manera general el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

g) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: secretario, subsecretario, oficial mayor, coordinador general y director general en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades federativas y municipios.

h) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

i) Los secretarios particulares de: secretario, subsecretario, oficial mayor y director general de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades federativas, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo;

III. En los poderes legislativos: en la Cámara de Diputados federal, Cámara de Senadores, así como en los poderes legislativos de cada una de las entidades federativas: el secretario general, el secretario de Servicios Parlamentarios, el secretario de Servicios Administrativos y Financieros, el oficial mayor, el director general de departamento u oficina, el tesorero general, el contralor interno, el director general de Administración, el oficial mayor de la Gran Comisión o el órgano de gobierno equivalente, en su caso, el director industrial de la Imprenta y Encuadernación y el director de la Biblioteca del Congreso, o los puestos equivalentes a esas actividades que determine cada una de las cámaras.

En la entidad de fiscalización superior de la Federación: el auditor superior, los auditores especiales, los directores y subdirectores, los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el secretario general de Servicios Parlamentarios, el secretario general de Servicios Administrativos, el contralor interno, el tesorero y el subtesorero;

IV. En el Poder Judicial: los secretarios de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los de los magistrados del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y del Supremo Tribunal de Justicia de cada una de las entidades federativas, los secretarios del Tribunal Pleno y de las salas respectivas;

V. Los puestos equivalentes que se desempeñen en los estados de la república y los municipios.

Artículo 353-Y. Los trabajadores deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia de acuerdo con el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 353-Z. Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la dependencia en que preste sus servicios dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador.

Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea directa ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;

II. Por desaparición del centro de trabajo;

III. Por permuta debidamente autorizada; y

IV. Por resolución de los jueces laborales cuando no haya acuerdo.

Artículo 353-Z 1. En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

Artículo 353-Z 2. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que 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 353-Z 3. Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán derecho de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud. Las modalidades de su disfrute quedarán establecidas en la contratación colectiva.

Artículo 353-Z 4. La cuantía del salario fijado en los términos de esta ley, no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

A partir del quinto año de servicios efectivos prestados, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de su salario, que será equivalente a 1.5 por ciento del mismo.

Artículo 353-Z 5. Los salarios y prestaciones deberán ser considerados en el presupuesto de egresos de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes la Unión. La omisión de salarios y prestaciones en el presupuesto no exime de la responsabilidad de su pago.

Artículo 353-Z 6. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I. De deudas contraídas con el Estado por concepto de anticipos de salario, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y de las instituciones de seguridad social estatales de conformidad con sus leyes, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;

V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional o estatal de crédito autorizada al efecto; y

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de los fondos de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder de veinte por ciento del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder de treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo.

Artículo 353-Z 7. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en los presupuestos de egresos de las instituciones en que laboren, y el cual deberá pagarse en cincuenta por ciento antes del 15 de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a cuarenta días del salario, cuando menos, sin deducción alguna. Los trabajadores que hubiesen laborado menos de un año, tendrán derecho a la parte proporcional del aguinaldo.

Artículo 353-Z 8. Son obligaciones de los titulares a que se refiere este capítulo, además de las consignadas en la ley:

I. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad, y en el siguiente orden: a los trabajadores sindicalizados, a quienes representen la única fuente de ingreso familiar, a quienes tengan alguna discapacidad, a quienes con anterioridad les hubieren prestado servicios y a quienes acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón, de conformidad con los criterios generales que emitan las comisiones de Servicio Civil de Carrera;

II. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por sentencia del juez laboral. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

III. De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos correspondiente se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos de la sentencia;

IV. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes correspondientes, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y, en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley

del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de las leyes estatales de seguridad social, según corresponda.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública, en las que los trabajadores puedan adquirir conocimientos que mantengan actualizadas sus aptitudes profesionales y les posibiliten la obtención de ascensos conforme al Servicio Civil de Carrera.

g) Cualquier medida que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o a la institución respectiva en los estados o municipios, cuyas leyes regularán los procedimientos y formas de acuerdo con los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes;

V. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o algún otro equivalente, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

VI. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de los contratos colectivos de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente de la de su adscripción.
- c) Para desempeñar cargos de elección popular.
- d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos de este capítulo.
- e) Por razones de carácter personal del trabajador.

VII. Hacer las deducciones en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley; y

VIII. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

Artículo 353-Z 9. 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 y de la presente ley, en su caso. Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores de los estados y municipios se registrarán por sus respectivas leyes de seguridad social.

Artículo 353-Z 10. Los trabajadores que sufran riesgos profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen, y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

- I. A los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta por quince días con goce de sueldo íntegro y hasta por sesenta días más con medio sueldo;
- II. A quienes tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;
- III. A quienes tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo; y

IV. A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el artículo 23 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

Las licencias para los trabajadores de los estados y municipios a que hace referencia este artículo se registrarán por lo dispuesto en sus respectivas leyes de seguridad social.

Artículo 353-Z 11. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, la relación de trabajo sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva;
- II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; y
- III. Por resolución del juzgado laboral, en los casos siguientes:
 - a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia,

amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días sin causa justificada en un periodo de treinta días.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.

g) Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de la relación de trabajo, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa o municipio cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el juzgado laboral.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender la relación de trabajo si con ello está conforme el sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y

cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos *a*, *c*, *e* y *h*, el titular podrá demandar la conclusión de la relación de trabajo, ante el juzgado laboral, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de la relación de trabajo, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de la relación de trabajo.

Cuando el juzgado laboral resuelva que procede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Artículo 353-Z 12. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción III del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del titular procede demandar ante el juzgado laboral la terminación de la relación de trabajo, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse la demanda, se hayan agregado a ésta.

Artículo 353-Z 13. Los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión se clasificarán conforme a los catálogos que establezcan dentro de su régimen interno y los criterios generales que emita la Comisión de Servicio Civil de Carrera. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo respectivos, debiendo ajustarse a la clasificación señalada en la ley. Si se otorga al trabajador una clasificación que no responda a su labor podrá este reclamar la nulidad de dicha designación.

Artículo 353-Z 14. Con objeto de profesionalizar el trabajo del servidor público, estimular su permanencia y

compromiso institucional, generar mecanismos de ascenso escalafonario transparentes, retribuir su desempeño con criterios de equidad y mejorar su calidad de vida, se crea el Servicio Civil de Carrera.

El Servicio Civil de Carrera será de observancia general y obligatoria para los titulares de las dependencias y los trabajadores regidos por este capítulo.

Artículo 353-Z 15. El Servicio Civil de Carrera consistirá en un conjunto de normas y procedimientos tendientes a garantizar mecanismos adecuados de ingreso y selección de personal, el pago justo y transparente de salarios y prestaciones, un sistema de valuación de puestos y de promoción acorde con las necesidades del servicio público, la capacitación y educación formal del trabajador, así como disposiciones relativas a la separación y el retiro del servicio.

Artículo 353-Z 16. El Servicio Civil de Carrera estará a cargo de la Comisión de Servicio Civil de Carrera, integrada por representantes del gobierno federal y de los gobiernos de las entidades federativas, así como de las organizaciones sindicales de los trabajadores sujetos a las disposiciones de este capítulo.

El gobierno federal estará representado por los titulares de las secretarías de Hacienda y Crédito Público, de Gobernación, de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, de Educación Pública y de Trabajo y Previsión Social.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social expedirá las bases para la integración de los representantes de los gobiernos de las entidades federativas y de las organizaciones representativas de los trabajadores.

La presidencia de la Comisión de Servicio Civil de Carrera será alternada por periodos anuales, entre los representantes del gobierno federal y de los trabajadores.

Artículo 353-Z 17. Son facultades de la Comisión de Servicio Civil de Carrera:

- I. Expedir normas y procedimientos tendientes a garantizar la profesionalización del servidor público;
- II. Diseñar los criterios generales para la elaboración y aplicación de los concursos de oposición y demás exámenes de evaluación a que deberán someterse los

candidatos a ingresar al servicio público, así como quienes deseen lograr un ascenso;

III. Realizar los estudios técnicos pertinentes para la elaboración y actualización de los tabuladores, mismos que deberán someterse para su consideración a los titulares de las dependencias y a las organizaciones de trabajadores;

IV. Llevar a cabo los estudios técnicos necesarios para la elaboración y actualización del Catálogo de Puestos del Servicio Civil de Carrera. Dichos estudios serán sometidos a la consideración de los titulares de las dependencias y las organizaciones de trabajadores;

V. Proponer a los titulares de las dependencias y a las organizaciones de trabajadores, criterios generales para la creación de sistemas de estímulos acordes con los requerimientos del servicio público;

VI. Diseñar el Sistema de Capacitación y Formación de los Servidores Públicos;

VII. Proponer sistemas de retiro o separación del servicio público, complementarios de las disposiciones previstas en esta ley y en las leyes de seguridad social; y

VIII. Las demás previstas en este capítulo.

Artículo 353-Z 18. El ingreso al Servicio Civil de Carrera se regirá por las siguientes disposiciones:

I. Las plazas vacantes y de nueva creación generadas, serán sometidas a concurso de oposición, una vez corrido el escalafón;

II. El ingreso incluye plazas de base de pie de rama o grupo, así como mandos medios y superiores, hasta el puesto de subsecretario de Estado;

III. Las plazas que, a juicio de la Comisión de Servicio Civil de Carrera, sean de libre designación, no serán sometidas al procedimiento de ingreso o ascenso mediante concurso de oposición. La Comisión hará públicos los criterios para definir los puestos de libre designación. En ningún caso el número de puestos de libre designación será mayor del que se someta a concurso de oposición;

IV. La convocatoria a los concursos de oposición se publicará mediante boletines internos que serán colocados en lugares visibles de los centros de trabajo respectivos y, cuando corresponda, se publicará al menos en dos diarios de circulación nacional;

V. Cuando se trate de plazas de base, podrán participar en el concurso de oposición los candidatos que presenten los sindicatos de las dependencias. Una vez cubiertos los plazos, si el puesto continuara vacante, podrán participar quienes concurren libremente;

VI. El diseño del concurso de oposición, así como de los instrumentos de evaluación del candidato y su aplicación será responsabilidad de una comisión dictaminadora, que tomará en consideración los criterios generales emitidos por la Comisión de Servicio Civil de Carrera. La comisión dictaminadora se integrará por un representante de la dependencia o entidad respectiva, un representante del sindicato que conocerá de los casos cuando se trate de plazas de base, y un académico que las partes involucradas acuerden;

VII. Ingresará al Servicio Civil de Carrera el candidato que gane el concurso de oposición. El candidato podrá interponer recurso de inconformidad al resultado del dictamen, de acuerdo con las normas que expida la Comisión de Servicio Civil de Carrera;

VIII. Las convocatorias a participar en el concurso de oposición contendrán los datos siguientes: denominación y descripción del puesto por el que se concursa; perfil del ocupante en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos; salario que percibirá; características de los exámenes de conocimientos, habilidades o aptitudes por realizar; curso o cursos que el aspirante tendría que acreditar y, en su caso, certificados de competencia laboral que deberá presentar; fecha, hora y lugar del examen de oposición; documentación requerida; fecha y lugar de publicación del dictamen; fecha y lugar de entrega del nombramiento al candidato triunfador.

Artículo 353-Z 19. La promoción de los servidores públicos se conseguirá a través de un sistema que considerará ascensos entre grupos, grados y niveles del escalafón, tomando en cuenta los siguientes criterios:

I. En el sistema de promoción se considerará el concurso de oposición, dependiendo del tipo de ascenso de que se trate, el puesto por ocupar, la responsabilidad adquirida, el mando, y el salario por percibir. Las características del concurso serán las detalladas en el artículo anterior;

II. El sistema de promoción considerará como factor la antigüedad, tomando en consideración el puesto de que se trate, la responsabilidad adquirida y el salario por percibir. En igualdad de condiciones, se preferirá, en el siguiente orden: al trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia, a quien demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática, y a quien sufra alguna discapacidad;

III. Tienen derecho a participar en los concursos de promoción, todos los trabajadores con un mínimo de un año en la plaza del grupo, grado o nivel inmediato inferior;

IV. La responsabilidad de aplicar el concurso de oposición, así como de evaluar los demás factores de ascenso, estará a cargo de la comisión dictaminadora conforme lo dispone la fracción VI del artículo anterior. El concurso de oposición para ascenso tomará en consideración los criterios emitidos por la Comisión de Servicio Civil de Carrera;

V. Obtendrá la promoción quien gane el concurso de oposición o acredite las evaluaciones correspondientes. El candidato a la promoción podrá interponer el recurso de inconformidad al resultado del dictamen, de acuerdo con las normas que para el efecto expida la Comisión de Servicio Civil de Carrera;

VI. Las convocatorias para participar en las promociones contendrán los datos señalados en la fracción VII del artículo anterior.

Artículo 353-Z 20. El Servicio Civil de Carrera considerará la creación de un tabulador nacional o por regiones o por dependencia, que deberá contener:

I. Un sistema objetivo de valuación de puestos;

II. Un catálogo de puestos acorde a las necesidades del servicio público; y

III. Un salario remunerador como lo define el artículo 85 de esta ley.

La elaboración de los tabuladores y sus respectivos catálogos de puestos estará a cargo de los titulares de las dependencias y de las organizaciones de trabajadores, tomando en consideración los criterios que para tal efecto emita la Comisión de Servicio Civil de Carrera.

Artículo 353-Z 21. Con la finalidad de alentar la permanencia del trabajador en el Servicio Civil de Carrera y propiciar una mejora continua de sus labores, se creará un sistema de estímulos al desempeño, tomando en consideración los lineamientos generales emitidos por la Comisión de Servicio Civil de Carrera y los recursos económicos presupuestados para cada caso. Dichos estímulos serán por un monto equivalente de hasta treinta por ciento de su salario base y formarán parte integral del mismo, en los términos establecidos en el artículo 84 de esta ley.

El sistema de estímulos a la permanencia y al desempeño será pactado por cada uno de los titulares de las dependencias con el sindicato.

Artículo 353-Z 22. El Servicio Civil de Carrera considerará un sistema de Capacitación y Formación que tendrá como objetivos profesionalizar el trabajo de los servidores públicos, dotándolos de nuevos conocimientos y habilidades a fin de mejorar su desempeño, estimular su carrera laboral, ampliar su horizonte de educación formal y elevar su calidad de vida. El diseño y puesta en marcha de los planes y programas de capacitación estará a cargo de una comisión mixta de Capacitación y Formación, creada en cada dependencia.

Artículo 353-Z 23. El Servicio Civil de Carrera contendrá disposiciones sobre la separación del servicio o el retiro del trabajador, tendentes a garantizar su máxima permanencia y a premiar su trayectoria. Estas disposiciones serán complementarias a las establecidas en la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en las leyes estatales de seguridad social y demás disposiciones relativas.

Artículo 353-Z 24. Los trabajadores sujetos al régimen de este capítulo podrán hacer uso del derecho de huelga garantizado en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Uni-

dos Mexicanos y de esta ley reglamentaria, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, siempre y cuando persigan los siguientes objetivos:

I. Obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con las disposiciones de esta ley;

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

III. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 353-Z 25. La huelga es la manifestación de la voluntad mayoritaria de los trabajadores de suspender las labores y deberá ser declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores de las dependencias afectadas.

Artículo 353-Z 26. El procedimiento de huelga se sujetará a lo previsto en el capítulo XX del título catorce de esta ley, con las siguientes modalidades:

I. Al declararse la huelga, las partes fijarán de común acuerdo el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique gravemente a las instituciones o a la sociedad, así como la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública. En caso de desacuerdo, resolverá la autoridad laboral competente;

II. Cualquiera de las partes podrá solicitar que el conflicto se someta al arbitraje del juez laboral. Si la resolución del juez laboral establece que la huelga fue imputable a la dependencia, la condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueran procedentes y al pago de salarios caídos.

Artículo 353-Z 27. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por una comisión integrada por el Consejo de la Judicatura Federal con la participación del sindicato de la dependencia y un tercero que actuará como árbitro, el cual será designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos.

Artículo 353-Z 28. La Comisión funcionará con un secretario de acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado; y contará con los actuarios y la planta de empleados que sean necesarios. Los sueldos y gastos que origine la Comisión se incluirán en el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 353-Z 29. En los conflictos en los que sea un tribunal colegiado de circuito, un magistrado unitario de circuito o un juez de distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la comisión, actuarán como auxiliares de ésta con la intervención de un representante del sindicato. El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente.

Artículo 353-Z 30. Los conflictos entre el Poder Judicial de las entidades federativas y sus trabajadores serán resueltos por una comisión integrada de manera similar a la señalada en este capítulo para los trabajadores el servicio del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 353-Z 31. Las disposiciones previstas en la presente ley, y no consideradas en este capítulo, relativas tanto al ámbito sustantivo como procesal, serán aplicables a los trabajadores al servicio de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.

Artículo 353-Z 32. No será aplicable esta ley a los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina.

Capítulo XII BIS 2

De los Trabajadores de las Instituciones que presten el Servicio Público de Banca y Crédito y Banco de México

Artículo 353-Z 33. Las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito y Banco de México se regirán por las disposiciones de esta ley, salvo lo previsto en este capítulo.

Artículo 353-Z 34. Los trabajadores de base que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o porque se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

Artículo 353-Z 35. Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana, que preferentemente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquellos que normalmente en esos días deban realizar labores de mantenimiento o vigilancia o para las que en forma rotativa deban hacer guardia para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo el sábado o domingo una prima equivalente a cincuenta por ciento sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que presten servicio en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, con independencia del tiempo que comprenda dicho servicio dentro de los límites de la jornada obligatoria.

Si se hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

Artículo 353-Z 36. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones de acuerdo con lo siguiente: durante los primeros diez años de servicio, veinte días laborables; durante los siguientes cinco años de servicio, veinticinco días laborables; y en los años posteriores de servicios, treinta días laborables, con apego a las siguientes reglas:

I. Los trabajadores harán uso de su periodo anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración;

II. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo periodo; excepcionalmente podrán disfrutarlas en dos periodos;

III. Las instituciones fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán sus vacaciones de manera que las labores no sean perjudicadas. Para tal efecto elaborarán un programa anual; y

IV. La fecha de inicio del periodo de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la institución y el trabajador. Los trabajadores que salgan de vacaciones recibirán antes del

inicio de las mismas el salario correspondiente al tiempo que duren éstas, más una prima de cien por ciento del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda el periodo de vacaciones.

Artículo 353-Z 37. El salario mínimo en las instituciones será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general, aumentado en cincuenta por ciento, mismo que se considerará salario mínimo bancario.

Artículo 353-Z 38. Las instituciones tendrán un sistema de retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos, por la antigüedad de los trabajadores. Tendrán derecho al pago de la compensación de antigüedad los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio de la institución a la que pertenezcan y de acuerdo con las siguientes reglas:

I. Para efectos del cómputo de la antigüedad de los trabajadores se tomarán como base meses completos, independientemente del día en que hayan ingresado;

II. Por cada cinco años de trabajo cumplidos tendrán derecho a un veinticinco por ciento anual sobre el salario mínimo bancario mensual vigente, el cual se irá incrementando en tal porcentaje cada cinco años hasta los cuarenta; y

III. El pago se cubrirá proporcionalmente en forma quincenal mediante el sistema de nómina utilizado y formará parte del salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan, de acuerdo con el artículo 84 de esta ley.

Artículo 353-Z 39. Los trabajadores tendrán derecho a percibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a cuarenta días del último salario percibido en el año, por lo menos. El aguinaldo deberá ser cubierto antes del 10 de diciembre de cada año.

En los casos en que el trabajador no haya laborado el tiempo completo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá derecho a recibir por concepto de aguinaldo la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Artículo 353-Z 40. Los trabajadores que cuenten con la antigüedad que se determine en la contratación colectiva, tendrán derecho a obtener de las instituciones, en los términos que señalen los contratos colectivos de trabajo, préstamos a corto plazo para la atención de necesidades extraordinarias; préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero; así como préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a resolver su problema de casa-habitación, con independencia de lo establecido por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 353-Z 41. Los trabajadores tendrán derecho a recibir de las instituciones una pensión vitalicia de retiro que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social; así como el pago de cincuenta por ciento más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social, en el caso de que sufran incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la institución.

En caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas conforme a lo previsto en los contratos colectivos de trabajo, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y gastos funerarios. Estos beneficios serán tramitados directamente ante las instituciones, y en caso de conflicto, mediante juicio laboral.

Artículo 353-Z 42. Los trabajadores sujetos al régimen de este capítulo podrán hacer uso del derecho de huelga a que se hace referencia en las disposiciones generales del título octavo de esta ley, en los términos y modalidades establecidos para los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.

Artículo 353-Z 43. Las instituciones estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos, dando facilidades para el desarrollo de su cultura general y física, así como de sus facultades artísticas.

Artículo 353-Z 44. En la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos en la institución participarán conjuntamente esta y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 353-Z 45. En las instituciones que rige el presente capítulo se establecerá un servicio civil de carrera bancaria, en términos similares a lo establecido para los trabajadores de los municipios, de los poderes de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.

TITULO SÉPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO I Coaliciones

Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

CAPITULO II Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Demás Formas de Organización de Nivel Superior

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Las autoridades deben abstenerse de cualquier intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que dispone esta ley.

Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Todo acto de presión, coacción o ingerencia ejercida por el patrón o por cualquier autoridad, que impida o interfiera el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, sea de hecho o mediante estipulación, será sancionada de conformidad con lo establecido en el artículo 1002 de ésta Ley.

Se entiende que hay injerencia patronal cuando:

I. Se proporcione ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esta ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos;

II. Se ejerza cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que ingresen o no a una organización sindical o durante los procedimientos de recuento. La aplicación de la cláusula de exclusión por admisión, contenida en un contrato colectivo no se considerará un acto de presión;

III. Se amenace a los trabajadores con el cierre de la empresa o dependencia, o con la pérdida del empleo o el despido; se prometan beneficios o trabajo; se ejerza cualquier tipo de violencia sobre éstos encaminada a impedir, desalentar o influir en el proceso de formación de un sindicato, en la sindicalización o en la determinación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo;

IV. Se despida a los miembros de la directiva o demás representantes sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contado a partir de la terminación de las mismas; y

V. Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos injustificados o de cualquier otra forma.

Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a **determinar libremente su radio de acción**, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, **respetando los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.**

Artículo 360. **Los sindicatos de trabajadores podrán decidir libremente el criterio organizativo, el radio de acción y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses, en función de las especialidades o actividades laborales de sus integrantes. Entre otras posibilidades de agremiación, los sindicatos de trabajadores podrán constituirse de alguna de las formas siguientes:**

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial **o cadena productiva**;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial **o cadena productiva**, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se constituyan.

Artículo 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Artículo 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con **doce** trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, **suspendida** o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

No será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores.

Artículo 365. Los sindicatos deben inscribirse en el **Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**. Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.

Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona facultada en los estatutos sindicales.

No podrán exigirse requisitos distintos a los que anteceden, para la inscripción.

Artículo 365 Bis. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364 y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, **el Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo no podrá negarlo.**

Si **el Registro Público** no resuelve dentro de un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 367. **Los sindicatos podrán acreditar su existencia legal y la personalidad jurídica de sus directivas, con la constancia de inscripción en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Una vez presentada la documenta-**

ción señalada en el artículo 365 o el acta de la elección de la directiva, el Registro Público entregará de inmediato las correspondientes constancias y dará publicidad del acto de la constitución del nuevo sindicato y de la elección de su directiva, según sea el caso y en el término de 7 días hábiles. En el mismo lapso enviará las respectivas constancias a las autoridades laborales competentes. En caso de que la documentación presentara deficiencias, se requerirá su inmediata adecuación sin que ello obstaculice la inscripción del sindicato o su directiva. La exhibición por parte del sindicato de la constancia de inscripción surtirá efecto ante autoridades, patrones y terceros.

Artículo 368. La inscripción del sindicato y de su directiva ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, produce efectos ante terceros y ante todas las autoridades.

Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro.

Artículo 369 Bis. El juez laboral conocerá de la cancelación de registro a solicitud de:

I. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo; y

II. Persona con interés jurídico.

Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

III Bis. Radio de acción;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

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

a) **La no discriminación por razones de sexo y género;**

b) **La persecución de una vida laboral libre de violencia de género;**

c) **Una secretaría de Igualdad de Género, que impulse planes y políticas laborales, para lograr la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.**

d) **El principio de la paridad, para asegurar la representatividad de las mujeres en los sindicatos; y**

f) **El establecimiento de instancias internas para promover las quejas en materia de violencia laboral y hostigamiento sexual o moral, con personal capacitado y también para recibirlas y atenderlas.**

Además de los derechos derivados de ésta Ley y del estatuto, los asociados tendrán derecho a recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados.

VIII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la

decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

IX. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias **que tendrán lugar por lo menos cada tres meses** y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren **el cincuenta y uno por ciento** del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

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

XI. Período de duración de la directiva;

XII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XIII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. **En concepto de recuperación de gastos de administración del contrato colectivo de trabajo, podrán establecerse cuotas a cargo de los trabajadores no sindicalizados. Estas cuotas no serán mayores a las ordinarias a cargo de los afiliados.**

XIV. Época de presentación de cuentas, **así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento.**

XV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XVI. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros.

Artículo 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por o menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Ante la omisión de la obligación consignada en el párrafo anterior, los afiliados tendrán acción ante la autoridad competente para que ésta se cumpla.

Artículo 374. 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 **ejercer** las acciones correspondientes.

Artículo 375. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para

obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que **encabece** la directiva **de acuerdo a la denominación estatutaria o por la persona que designe ésta**, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar **al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo** dentro del término de **treinta** días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar, **con fines estadísticos**, a la misma autoridad cada seis meses por lo menos, **respecto del número de sus miembros**.

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos;

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro;

III. **Obligar a sus miembros a afiliarse o a separarse de algún partido o agrupación política o a presionarles para que voten por determinado candidato en las elecciones públicas;**

Artículo 379. 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 380. **Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio**. En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación **o forma de organización de nivel superior** a que pertenezca y, si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén afiliados hasta el día de la disolución.

La representación del sindicato subsiste para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los ex-trabajadores con derecho al reparto.

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

Artículo 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones **o cualquier otra forma de organización de nivel superior** podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

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

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

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

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Artículo 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones, confederaciones y demás formas de organización de nivel superior a que se refiere el artículo 381 de esta Ley, remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

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

CAPITULO III Contrato Colectivo de Trabajo

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387. El patrón **estará obligado a celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando la tercera parte o más de los trabajadores a su servicio en la empresa o establecimiento, representados por un sindicato y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 388 Bis, esté de acuerdo con esta forma de determinación de las condiciones de trabajo.**

Por tanto, todos los trabajadores en activo coaligados para tal propósito, tendrán derecho a expresar libremente su voluntad al respecto, con la sola excepción de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 9º de esta Ley.

El contrato colectivo que se firme sin previamente haberse realizado la consulta de los trabajadores a que se refiere el artículo 388 Bis, será nulo de pleno derecho. El patrón y el sindicato firmantes serán sancionados de conformidad con lo previsto en el artículo 1002.

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

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

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

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa o establecimiento;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

IV. En caso de concurrencia sindical bajo cualquier otra modalidad organizativa, se aplicarán por analogía las reglas anteriores, garantizándose en todo caso el derecho de los trabajadores para determinar libremente la organización que represente sus intereses.

En todos los casos previstos en éste artículo, para la determinación de la mayoría se observarán las reglas del artículo 931.

Artículo 388 Bis. Cuando un sindicato pretenda la celebración de un contrato colectivo, deberá promover, por conducto del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, solicitud de celebración de contrato colectivo, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. La solicitud de celebración de contrato colectivo se presentará por escrito en duplicado, por sindicato que represente trabajadores al servicio del patrón. Así como prueba de la comparecencia ante notario o corredor público, de haberle exhibido solicitudes de ingreso al sindicato firmadas por los trabajadores al servicio del patrón del caso. El escrito se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones que comprenderán el proyecto de estipulaciones del contrato colectivo y la determinación de los salarios en efectivo por cuota diaria. El Registro verificará la existencia de las constancias del registro del sindicato, de la directiva y del estatuto sindical.

II. El Registro, actuando bajo su más estricta responsabilidad y dentro de las 48 horas siguientes, hará llegar al patrón la copia del escrito de solicitud de celebración de contrato colectivo y le requerirá, con apercibimiento de las sanciones a que se establecen en esta Ley, para que dentro del término de 72 horas contadas a partir de la notificación le exhiba por duplicado y bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto de trabajo, domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio y salario en efectivo por cuota diaria. La notificación y sus anexos deberá ser publicada por el patrón a los trabajadores a su servicio a más tardar el día siguiente al en que la hubiere recibido.

III. Recibido por el Registro el listado a que se refiere la fracción II de éste artículo, dentro del término de las 24 horas siguientes dictará acuerdo en el que señalará fecha y hora para la realización del recuento a que se refiere el artículo 931 de ésta Ley, que deberá efectuarse dentro del término de las 48 horas siguientes a los cinco días posteriores al cumplimiento del término a que se refiere la fracción IV de éste artículo y dentro de las 24 horas notificará a las partes su acuerdo, dándole vista al sindicato con el listado para que dentro de las 72 horas siguientes manifieste lo que a su derecho convenga.

IV. Dentro de las 24 horas siguientes a la emisión del acuerdo a que se refiere la fracción III de éste artículo, el Registro mandará también notificarlo ane-

xándole el listado, a los trabajadores al servicio del patrón, mediante publicación en los centros de trabajo en que prestan sus servicios así como en el boletín oficial del propio Registro. Dentro de los cinco días contados a partir de la última de las notificaciones a que se refiere ésta fracción, los demás sindicatos que representen trabajadores al servicio del patrón, podrán adherirse a la solicitud de celebración del contrato colectivo y al efecto exhibirán al Registro los documentos a que se refiere la fracción I del presente artículo y podrán hacer manifestaciones sobre el listado exhibido por el patrón. De estas adhesiones se notificará al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su promoción y se mandará también notificarlas a los trabajadores al servicio del patrón, mediante publicación en los centros de trabajo en que prestan sus servicios así como en el boletín oficial del Registro. El Registro verificará la existencia de las constancias del registro del sindicato, de la directiva y del estatuto sindical.

V. Transcurrido el último término a que se refiere la fracción IV, el Registro, de oficio, deberá realizar el recuento el día y hora previamente señalados, conforme al artículo 931 de ésta Ley, observándose las siguientes modalidades:

a). Mediante el voto libre, directo y secreto los trabajadores expresarán su voluntad de preferencia respecto de alguno de los sindicatos solicitantes o de oposición a la celebración del contrato colectivo.

b). Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de las personas documentadas en el padrón y estar debidamente foliadas, selladas y autorizadas por el Secretario del Registro, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento relativo, un círculo a la altura de cada uno de dichos nombres, así como la leyenda “no acepto el contrato colectivo” y un círculo a la altura de tal leyenda, a efecto de que pueda ser emitido el voto marcando una cruz en el círculo correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto o en contra de la celebración del contrato colectivo.

c). La decisión de los trabajadores a favor de alguno de los sindicatos solicitantes, deberá adop-

tarse por el voto de la mayoría relativa de participantes con derecho a voto, siempre que la suma de votos a favor del o los sindicatos solicitantes, representen la tercera parte o más del total de los trabajadores al servicio del patrón.

d). La decisión de los trabajadores en contra de la celebración del contrato colectivo deberá adoptarse por el voto de la mayoría de las dos terceras partes o más de los trabajadores con derecho a voto.

VI. Si el recuento favorece a alguno de los sindicatos solicitantes, el Registro, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas hará la declaratoria y dentro de las siguientes 24 horas notificará personalmente al patrón y al sindicato aceptado por los trabajadores y por lista al resto de los sindicatos si los hubiere. La notificación surtirá de pleno derecho los efectos de aviso de existencia de la certificación establecida en el artículo 386 Bis.

VII. Si el resultado del recuento es en contra de la celebración del contrato colectivo, el Registro, dentro de las 24 horas hará la declaratoria y dispondrá el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, ordenando notificar personalmente a las partes.

Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, **declarada por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 389 Bis. Comete un acto de simulación jurídica la representación del sindicato que solicite la firma de contrato colectivo de trabajo o que reclame la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y se desista de su solicitud o de su reclamación sin haber acreditado interés jurídico. Asimismo incurrirá en dicho ilícito la representación del sindicato que formule solicitud de firma de contrato colectivo o reclamación de titularidad con objeto de obstaculizar el procedimiento o impedir a los trabajadores el derecho de aceptar o no la celebración del contrato colectivo o el ejercicio de la libertad de asociación.

Se presumirá que dichas conductas constituyen actos de simulación cuando el sindicato demandante no cuente

con votos a su favor, salvo que exhiba con posterioridad al recuento, afiliaciones previas que acrediten su interés. Cuando se presuma la comisión de actos de simulación jurídica el Juez estará obligado a presentar la denuncia de hechos correspondiente.

Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por **cuadruplicado** entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositarán **dos** en el **Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**. El Registro anotará la fecha y hora de presentación y **cumplirá las obligaciones que se establecen en el Capítulo VIII del Título Once de ésta Ley.**

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

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido una fecha distinta **o que no se hubieren cumplido las prescripciones de los artículos 387, 398 y 399Bis que correspondan.**

Artículo 390 Bis. Los patrones están obligados a poner en conocimiento de sus trabajadores el contrato colectivo celebrado, su tabulador y su padrón contractual, la actualización de dicho padrón y el resultado de las revisiones, a más tardar treinta días después de ocurrido el acto jurídico de que se trate.

Artículo 391. 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;

VI Bis. El padrón contractual, integrado por los nombres completos ordenados alfabéticamente por

el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o la institución de seguridad social que corresponda, puesto de trabajo, domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio y salario en efectivo por cuota diaria, de los trabajadores a quienes se aplica. Este padrón deberá formularse por el patrón y presentarse bajo protesta de decir verdad ante la autoridad registradora y deberá actualizarse por lo menos cada año. El padrón deberá fijarse visiblemente y difundirse en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores. La omisión de ésta obligación hace acreedor al patrón a las sanciones establecidas en esta Ley.

El sindicato titular tiene derecho a exigir la actualización del padrón y los trabajadores interesados tienen derecho a exigir su inclusión en el mismo.

VII. 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;

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

VIII Bis 1. Clausulas sobre la formación y la capacitación para las trabajadoras y los trabajadores que deberá ser continua, específica e integral, tener valor profesional, que realizarse dentro de la jornada de trabajo y garantizar que las trabajadoras tengan acceso en aquellas especialidades, sectores o profesiones cuyos puestos son tradicionalmente desempeñados por trabajadores.

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

IX Bis. Disposiciones para el acceso, la promoción y el ascenso, conforme a los principios de objetividad, igualdad de oportunidades de trato y libres de pre-

juicios sexistas, que garanticen la eliminación de la discriminación por razones de sexo y género

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

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

Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por **los jueces laborales**, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Continúa en el Anexo II, página 105.....