



**Centro de Documentación,  
Información y Análisis**

**“ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE REFORMAR  
DE MANERA INTEGRAL LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,  
PRESENTADA POR ELDIPUTADO FRANCISCO HERNANDEZ  
JUAREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL P.R.D.  
(Segunda Parte)”**

Mtra. Claudia Gamboa Montejano  
Investigadora Parlamentaria

Lic. Arturo Ayala Cordero  
Asistente de Investigación

**Septiembre, 2010.**

Av. Congreso de la Unión Núm. 66; Col. El Parque; México, DF; C.P. 15969  
Tel: 5036-0000 Ext. 67033, 67036 y 67026  
e-mail: [claudia.gamboa@congreso.gob.mx](mailto:claudia.gamboa@congreso.gob.mx)

**“ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE REFORMAR  
DE MANERA INTEGRAL LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,  
PRESENTADA POR EL DIPUTADO FRANCISCO HERNANDEZ JUAREZ,  
DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL P.R.D.  
(Segunda Parte)”\***

**INDICE**

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	129
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	130
<b>CUADROS COMPARATIVOS DE TEXTO VIGENTE Y TEXTO PROPUESTO CON DATOS RELEVANTES, DE LOS SIGUIENTES TÍTULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:</b>	131
• <b>Título Quinto Bis:</b> Trabajo de los Menores.	131
• <b>Título Sexto:</b> Trabajos Especiales.	133
• <b>Título Séptimo:</b> Relaciones Colectivas de Trabajo.	205
• <b>Título Octavo:</b> Huelgas.	238
• <b>Título Noveno:</b> Riesgos de Trabajo.	242
•	
• <b>Título Décimo:</b> Prescripción.	310
• <b>Título Once:</b> Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.	312
<b>CONCLUSIONES GENERALES DE LA SEGUNDA PARTE.</b>	352
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	357

\* Este trabajo consta de otras dos investigaciones, denominadas: SPI-ISS-24-10 “ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE REFORMAR DE MANERA INTEGRAL LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO FRANCISCO HERNANDEZ JUAREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL P.R.D. (Primera Parte)” y SPI-ISS-26-10 “ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE REFORMAR DE MANERA INTEGRAL LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO FRANCISCO HERNANDEZ JUAREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL P.R.D. (Tercera Parte)”. Ambas pueden ser localizadas en la siguiente dirección en Internet:  
[http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi\\_actual.htm](http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi_actual.htm).

## INTRODUCCION

A nivel legislativo, el pasado 18 de marzo se presentó ante el Pleno de la Cámara de Diputados una iniciativa por parte del grupo parlamentario del PAN, en la que se propone una reforma integral de la actual Ley Federal del Trabajo<sup>1</sup>, y que para hacer contraparte a dicha reforma, en abril del 2010, el Diputado Francisco Hernández Juárez del grupo parlamentario del PRD, presentó ante el Pleno de esta Cámara baja una propuesta diametralmente opuesta a la primera.

Desde una perspectiva distinta, se pretende identificar las necesidades que actualmente tiene el régimen jurídico laboral, y se apliquen otras formulas para una optimización laboral, inyectando nuevas formas de productividad, a través de un apoyo hacia el trabajador.

Este trabajo consta de tres partes, por las grandes dimensiones que aborda el mismo, ya que si bien se propone una reforma integral del texto vigente, prácticamente se propone una nueva legislación en el tema laboral, ya que se abordan todos los Títulos que contiene la actual Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>1</sup> Ver: SPI-ISS-11-10. “ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE UNA REFORMA INTEGRAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN (SEGUNDA PARTE)”. Y SPI-ISS-10-10 “ANÁLISIS DE LA INICIATIVA QUE PROPONE UNA REFORMA INTEGRAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN (PRIMERA PARTE)”. Ambas de abril del 2010, las cuales pueden ser consultadas en la siguiente dirección en Internet: [http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi\\_actual.htm](http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi_actual.htm)

## RESUMEN EJECUTIVO

La iniciativa presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez del grupo parlamentario del PRD, en materia laboral, ha servido como una contrapropuesta de la iniciativa presentada por el PAN, ya que propone una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, de apoyo a la clase trabajadora, en la cual sí bien hace el respectivo señalamiento a lo referente a la productividad y competitividad, no lo considera de manera aislada a los derechos adquiridos por la clase trabajadora.

En la **SEGUNDA PARTE** de este análisis se abordan los siguientes Cuadros comparativos de Texto Vigente y Texto Propuesto son datos relevantes, de los Sigüientes Títulos de la Ley Federal del Trabajo:

TITULO QUINTO BIS: Trabajo de los Menores  
TITULO SEXTO: Trabajos Especiales  
TITULO SEPTIMO: Relaciones Colectivas de Trabajo  
TITULO OCTAVO: Huelgas  
TITULO NOVENO: Riesgos de Trabajo  
TITULO DÉCIMO: Prescripción  
TITULO ONCE: Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

Dentro de las principales propuestas a estas secciones se encuentran las siguientes:

- Se modifica el nombre de Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por el de Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
- Que sea la Cámara de Diputados la que fije los Salarios Mínimos, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
- Se propone cambiar el capítulo de trabajadores domésticos por el de trabajadores del hogar.
- Se propone adicionar un capítulo respecto a los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los Poderes de la Unión, ello porque se propone abrogar la Ley Reglamentaria del apartado B del Art. 123 Constitucional.
- Otro rubro que se propone adicionar es el relativo a los trabajadores de las Instituciones que prestan el Servicio Público de Banco y Crédito y Banco de México; asignarse así la Ley correspondiente en la materia.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p align="center"><b>TÍTULO QUINTO BIS</b> <b>Trabajo de los Menores</b></p> <p><b>Artículo 173.-</b> El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 174.-</b> Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo . Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p> <p><b>Artículo 175.-</b> Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</p> <p>I. De dieciséis años, en:</p> <p>a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.</p> <p>b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.</p> <p>c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.</p> <p>d) Trabajos subterráneos o submarinos.</p> <p>e) Labores peligrosas o insalubres.</p> <p>f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.</p> <p>g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.</p> <p>h) Los demás que determinen las leyes.</p> <p>II. De dieciocho años, en:</p> <p>Trabajos nocturnos industriales.</p> <p><b>Artículo 176.-</b> 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,</p>	<p align="center"><b>TÍTULO QUINTO BIS</b> <b>Trabajo Infantil</b></p> <p><b>Artículo 173.</b> El trabajo de los mayores de catorce años menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección <b>Federal</b> del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 174.</b> 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 <b>Federal</b> del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p> <p><b>Artículo 175.</b> Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</p> <p>I. De dieciséis años, en:</p> <p>a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.</p> <p><b>a) Bis. Trabajo en el hogar</b></p> <p>b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.</p> <p>c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección Federal del Trabajo.</p> <p>d) Trabajos subterráneos o submarinos.</p> <p>e) Labores peligrosas o insalubres.</p> <p>f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico <b>y psicológico</b> normal.</p> <p>g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.</p> <p><b>g Bis) Los que obstaculizan el acceso a su educación obligatoria.</b></p> <p><b>g Bis 2.) Los que socaven su dignidad o autoestima.</b></p> <p><b>g Bis 3.) En días de descanso obligatorios y tiempo extraordinario.</b></p> <p>II. De dieciocho años, en: trabajos nocturnos industriales <b>y los previstos en los incisos a), b), d) y e), de la fracción I de este artículo.</b></p> <p><b>Artículo 176.</b> 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,</p>

<p>o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.</p> <p>Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.</p> <p><b>Artículo 177.-</b> La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.</p> <p><b>Artículo 178.-</b> Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.</p> <p><b>Artículo 179.-</b> Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.</p> <p><b>Artículo 180.-</b> Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:</p> <p>I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;</p> <p>II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;</p> <p>III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;</p> <p>IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,</p> <p>V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.</p>	<p>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 <b>niños</b>.</p> <p>Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.</p> <p><b>Artículo 177.</b> La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.</p> <p><b>Artículo 178 (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 179.</b> Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de <b>veinte</b> días laborables, por lo menos.</p> <p><b>Artículo 180.</b> Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:</p> <p>I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;</p> <p>II. Llevar un registro de inspección especial ante la <b>Inspección Federal del Trabajo</b> con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;</p> <p>III. <b>Proporcionar las facilidades necesarias para que cursen la educación obligatoria, así como</b> distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;</p> <p>IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,</p> <p>V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.</p>
--	--

#### Datos Relevantes.

- Se propone **prohibir la utilización del trabajo de los niños menores de 16 años** 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 **en tiempos extras**.
- Asimismo, se prevé que también **se prohíba el contrato de menores de 18 años en**:
  - **Expendios de bebidas embriagantes** de consumo inmediato
  - Trabajos susceptibles de **afectar su moralidad o sus buenas costumbres**.
  - Trabajos **subterráneos o submarinos**.
  - Labores **peligrosas o insalubres**.
- Se propone que **el periodo de vacaciones** a que tendrán derecho los menores de 16 años que trabajen **se amplíe de 18 a veinte días laborables**.
- Se dispone que **los patrones** que tengan a su servicio menores de dieciséis años están **obligados proporcionarles las facilidades necesarias para que cursen la educación obligatoria**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TITULO SEXTO Trabajos especiales CAPITULO I Disposiciones generales  <b>Artículo 181.-</b> Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.	TITULO SEXTO Trabajos especiales CAPITULO I Disposiciones generales  <b>Artículo 181.</b> Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

#### Datos Relevantes.

- Conserva la estructura y contenido de la Ley en vigor.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II</b> <b>Trabajadores de confianza</b></p> <p><b>Artículo 182.-</b> Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.</p> <p><b>Artículo 183.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 184.-</b> Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, <u>salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.</u></p> <p><b>Artículo 185.-</b> 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.</p> <p>El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 186.-</b> 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO II</b> <b>Trabajadores de confianza</b></p> <p><b>Artículo 182.</b> Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza <b>se fijarán de conformidad con</b> la naturaleza e importancia de los servicios que <b>se</b> presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.</p> <p><b>Artículo 183.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 184.</b> Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza.</p> <p><b>Artículo 185.</b> 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.</p> <p>El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 186.</b> 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.</p>

#### Datos Relevantes.

- Se determina **sin ninguna salvedad** que **las condiciones de trabajo** contenidas en el contrato colectivo de la empresa **se extenderán a los trabajadores de confianza.**



TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b> <b>Trabajadores de los buques</b></p> <p><b>Artículo 187.-</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.</p> <p><b>Artículo 188.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 189.-</b> Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.</p> <p><b>Artículo 190.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 191.-</b> Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.</p> <p><b>Artículo 192.-</b> 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.</p> <p>Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b> <b>Trabajadores de los buques</b></p> <p><b>Artículo 187.</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques <b>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.</b> <b>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.</b></p> <p><b>Artículo 188.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 189.</b> Los trabajadores de los buques <b>que porten Bandera Nacional,</b> deberán <b>ser</b> mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.</p> <p><b>Artículo 190.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 191.</b> Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de <b>dieciséis</b> años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.</p> <p><b>Artículo 192.</b> 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.</p> <p>Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en</p>

<p>los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.</p> <p><b>Artículo 193.-</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 194.-</b> Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon.</p> <p><b>Artículo 195.-</b> El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Lugar y fecha de su celebración;</li> <li>II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;</li> <li>III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;</li> <li>IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;</li> <li>V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;</li> <li>VI. La distribución de las horas de jornada;</li> <li>VII. El monto de los salarios;</li> <li>VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;</li> <li>IX. El período anual de vacaciones;</li> <li>X. Los derechos y obligaciones del trabajador;</li> <li>XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y</li> <li>XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</li> </ol> <p><b>Artículo 196.-</b> La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.</p>	<p>los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.</p> <p><b>Artículo 193.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 194.</b> 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 <b>Federal</b> del Trabajo del lugar donde se estipularon.</p> <p><b>Artículo 195.</b> El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Lugar y fecha de su celebración;</li> <li>II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;</li> <li>III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;</li> <li>IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;</li> <li>V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;</li> <li>VI. La distribución de las horas de jornada;</li> <li>VII. El monto de los salarios;</li> <li>VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;</li> <li>IX. El período anual de vacaciones;</li> <li>X. Los derechos y obligaciones del trabajador;</li> <li>XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y</li> <li>XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</li> </ol> <p><b>Artículo 196.</b> La relación de trabajo por viaje, comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque <b>en el puerto de destino; podrá, sin embargo, designarse un puerto distinto para la terminación de la relación.</b></p> <p>Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto a</p>
---	---

<p>Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó.</p> <p><b>Artículo 197.-</b> Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros se observará lo dispuesto en el artículo 28.</p> <p><b>Artículo 198.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 199.-</b> Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, 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.</p> <p><b>Artículo 200.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 201.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 202.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 203.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 204.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p>	<p>donde debe ser restituido el <b>tripulante</b> y a falta de ello, se le tendrá por señalado el lugar donde se le tomó.</p> <p><b>Artículo 197.</b> Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros <b>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.</b></p> <p><b>Artículo 198.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 199.</b> Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de <b>veinte</b> días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a <b>treinta</b>, 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.</p> <p><b>Artículo 200.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 201.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 202.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 203.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 204.</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p>
---	---

<p>I. Proporcionar abordo 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 abordo. 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.</p> <p><b>Artículo 205.-</b> Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones.</p> <p><b>Artículo 206.-</b> Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar, sin permiso del capitán, bebidas embriagantes a los</p>	<p>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.</p> <p><b>Artículo 205.</b> Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones.</p> <p><b>Artículo 206.</b> Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar, sin permiso del capitán, bebidas embriagantes a los</p>
---	---

<p>trabajadores, así como que éstos introduzcan a los buques tales efectos.</p> <p>Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas y enervantes, salvo lo dispuesto en el artículo 208, fracción III.</p> <p><b>Artículo 207.-</b> El amarre temporal de un buque que, autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.</p> <p>Las reparaciones a los buques no se considerarán como amarre temporal.</p> <p><b>Artículo 208.-</b> Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.</p> <p>Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>IV. La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;</p> <p>V. La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;</p> <p>VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 209.-</b> La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:</p> <p>I. Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;</p>	<p>trabajadores, así como que éstos introduzcan a los buques tales efectos.</p> <p>Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas y enervantes, salvo lo dispuesto en el artículo 208, fracción III.</p> <p><b>Artículo 207.</b> El amarre temporal de un buque que, autorizado por <b>el juez laboral</b>, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.</p> <p>Las reparaciones <b>de</b> los buques no se considerarán como amarre temporal.</p> <p><b>Artículo 208.</b> Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.</p> <p>Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>IV. La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;</p> <p>V. La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;</p> <p>VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 209.</b> La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:</p> <p>I. Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;</p>
--	---

<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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 aquéllos 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</p> <p>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 aquéllos 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.</p> <p><b>Artículo 210.-</b> 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 arrostrados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y</p>	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 210.</b> 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 arrostrados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión <b>del juez laboral, quien oír</b></p>
--	--

<p>Arbitraje, que oirá previamente el parecer de la autoridad marítima.</p> <p><b>Artículo 211.-</b> El Reglamento Interior de Trabajo, depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.</p> <p>Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.</p> <p><b>Artículo 212.-</b> Corresponde a la Inspección del Trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto.</p> <p><b>Artículo 213.-</b> En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>previamente el parecer de la autoridad marítima.</p> <p><b>Artículo 211.</b> El Reglamento Interior de Trabajo, depositado en el <b>Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b>, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.</p> <p>Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector <b>Federal</b> del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.</p> <p><b>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.</b></p> <p><b>En los casos de violaciones a las condiciones de trabajo a bordo de embarcaciones extranjeras se tomarán las siguientes medidas:</b></p> <p><b>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></p> <p><b>b) Negativa al despacho de la embarcación.</b></p> <p><b>Artículo 213.</b> En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>
---	---

<p>IV. El descanso semanal será forzosamente en tierra. <b>Artículo 214.-</b> El Ejecutivo Federal determinará la forma de sostener y mejorar los servicios de la Casa del Marino y fijará las aportaciones de los patrones.</p>	<p>IV. El descanso semanal será forzosamente en tierra. <b>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.</b></p>
--	---

### Datos Relevantes.

- Se prevé que las **embarcaciones extranjeras y su tripulación** cuando se encuentren en aguas interiores y zonas marinas mexicanas por ese sólo hecho **queden sujetas a la jurisdicción y a la legislación laboral mexicanas.**
- Además de **aplicar las disposiciones laborales** a trabajadores de buques, también se contempla que se les aplique **a los trabajadores de artefactos navales nacionales** aún cuando se encuentren fuera de las aguas de jurisdicción mexicana, sin perjuicio de la observancia de la ley extranjera cuando se encuentren en aguas de otra jurisdicción.
- **Aumenta la edad** de los menores a los que se les prohíbe trabajar en buques **de 15 a 16 años.**
- Toda vez **se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje** y **se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**
- Actualmente el Reglamento Interior de Trabajo en materia de trabajadores de buques se deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje, toda vez que ésta figura desaparece, se adecua a las nuevas instituciones que propone crear la iniciativa que, de aprobarse deberá depositarse en **el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.**
- Se propone que las inspecciones de trabajo se realicen 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 normas laborales.**



- Se establecen las **medidas que deberán tomarse en caso de violaciones a las condiciones de trabajo en embarcaciones extranjeras** como:
  - La negativa al despacho de la embarcación y
  - La **exigencia de garantía a mediante fianza que deberá de depositar el agente consignatario del buque o el representante del propietario de la embarcación.**
- Actualmente el Ejecutivo Federal cuenta con la facultad para determinar la forma de sostener y mejorar los servicios de la Casa del Marino y fijar a los patrones las aportaciones. En la iniciativa se propone **quitarle** al ejecutivo dichas **facultades** y que sea el **Consejo Directivo de las Casas del Marino quien se encargue de velar el cumplimiento de los estándares internacionales, de acuerdo al Convenio sobre Bienestar de la Gente de Mar, facultándola para que fije al efecto las aportaciones de los armadores.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO IV</b> <b>Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas</b></p> <p><b>Artículo 215.-</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2o, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito.</p> <p><b>Artículo 216.-</b> Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento <u>que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.</u></p> <p><b>Artículo 217.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 218.-</b> Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:</p>	<p><b>CAPITULO IV</b> <b>Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas</b></p> <p><b>Artículo 215.</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana <b>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.</b> 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 <b>corresponden a tales propósitos.</b></p> <p><b>Artículo 216.</b> Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento.</p> <p><b>Artículo 217.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 218.</b> Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:</p>

<p>I. El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán); II. Los oficiales que desarrollen labores análogas; III. El navegante; y IV. Los sobrecargos.</p> <p><b>Artículo 219.-</b> 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 aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.</p> <p>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 Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, consignent al respecto.</p> <p><b>Artículo 220.-</b> 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 Vías Generales de Comunicación 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.</p> <p><b>Artículo 221.-</b> Para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo.</p> <p><b>Artículo 222.-</b> 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,</p>	<p>I. El piloto al mando de la aeronave, <b>sea</b> comandante o capitán; II. Los oficiales que desarrollen labores análogas; III. El navegante; IV. Los sobrecargos; <b>y</b> <b>V. Los mecánicos y demás personal de mantenimiento que viajen junto con la tripulación, con motivo de las necesidades del servicio.</b></p> <p><b>Artículo 219.</b> 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.</p> <p>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 <b>Ley de Aviación Civil</b> y sus reglamentos, consignent al respecto.</p> <p><b>Artículo 220.</b> 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 <b>Ley de Aviación Civil</b> 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.</p> <p><b>Artículo 221.</b> Para la determinación de las jornadas de trabajo <b>diurnas y/o nocturnas, se considerará el horario de la base de residencia de los pilotos.</b> <b>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.</b></p> <p><b>Artículo 222.</b> 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</p>
--	--

<p>hasta que se detiene al terminar el vuelo.</p> <p><b>Artículo 223.-</b> El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales.</p> <p><b>Artículo 224.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 225.-</b> El tiempo efectivo de vuelo 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, <u>salvo que se les conceda un período de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado.</u> El tiempo excedente al señalado será extraordinario.</p>	<p>al terminar el vuelo.</p> <p><b>Artículo 223.</b> El tiempo total <b>máximo</b> de servicio que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá el tiempo <b>necesario para la preparación y acondicionamiento de la aeronave antes y después del vuelo</b>, el tiempo efectivo del vuelo, <b>así como los servicios de reserva.</b></p> <p><b>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:</b></p> <p><b>I. Ocho horas para las tripulaciones integradas por un piloto;</b>  <b>II. Doce horas para las tripulaciones integradas por dos o tres pilotos, dependiendo del tipo de avión de que se trate; y</b>  <b>III. Quince horas para las tripulaciones de los vuelos señalados en el segundo párrafo del artículo 221.</b></p> <p><b>Artículo 224.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 225.</b> El tiempo efectivo de vuelo <b>ordinario</b> 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, <b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p>
---	--

<p><b>Artículo 226.-</b> Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiarse a cualquiera hora del día o de la noche.</p> <p><b>Artículo 227.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 228.-</b> Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.</p> <p><b>Artículo 229.-</b> Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo.</p> <p><b>Artículo 230.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 231.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 232.-</b> Los Tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que</p>	<p><b>Artículo 226.</b> Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiarse a cualquiera hora del día o de la noche.</p> <p><b>Artículo 227.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 228.</b> Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que <b>por cualquier causa de fuerza mayor</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Se entiende por tripulación reforzada aquella que incluye pilotos, oficiales o navegantes adicionales, debidamente calificados par el relevo de los diferentes miembros de la tripulación de vuelo, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.</b></p> <p><b>Artículo 229.</b> Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo.</p> <p><b>Artículo 230.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 231.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 232.</b> Los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que</p>
---	---

<p>no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 233.-</b> Los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período 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.</p> <p><b>Artículo 234.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 235.-</b> 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.</p> <p>Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.</p> <p><b>Artículo 236.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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:</p> <p>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</p>	<p>no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.</p> <p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 233.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 234.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 235.</b> 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.</p> <p>Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.</p> <p><b>Artículo 236.</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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:</p> <p>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</p>
--	--

<p>viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje; y</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 237.-</b> Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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;</p> <p>II. Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;</p> <p>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;</p> <p>IV. Someterse, <u>cundo menos dos veces al año</u>, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;</p> <p>V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su</p>	<p>viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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; <b>y</b></p> <p><b>V. Repatriar o trasladar a su base de residencia a los tripulantes que fallezcan por cualquier motivo durante la prestación del servicio.</b></p> <p><b>Artículo 237.</b> Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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;</p> <p>II. Conservar en vigor sus licencias, <b>cédulas profesionales</b>, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;</p> <p>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;</p> <p>IV. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;</p> <p>V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su</p>
---	---

<p>eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.</p> <p><b>Artículo 238.-</b> 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 Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos.</p> <p><b>Artículo 239.-</b> El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en</p>	<p>eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.</p> <p><b>Artículo 238.</b> 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 <b>Ley de Aviación Civil</b> y sus reglamentos.</p> <p><b>Artículo 239.</b> El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en</p>
--	---

<p>consideración:</p> <p>I. La capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;</p> <p>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</p> <p>III. La antigüedad, en igualdad de condiciones.</p> <p><b>Artículo 240.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 241.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 242.-</b> Queda prohibido a los tripulantes:</p> <p>I. Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de los vuelos que tengan asignados;</p> <p>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</p> <p>III. Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.</p> <p><b>Artículo 243.-</b> Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.</p> <p><b>Artículo 244.-</b> Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:</p>	<p>consideración:</p> <p>I. La capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;</p> <p>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</p> <p>III. La antigüedad, en igualdad de condiciones.</p> <p><b>Artículo 240.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 241.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 242.</b> Queda prohibido a los tripulantes:</p> <p>I. Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio;</p> <p><b>I Bis. Formar parte de la tripulación de una aeronave, ya sea en servicio activo o de reserva:</b></p> <p><b>a) Si se ha ingerido bebidas alcohólicas dentro de las ocho horas anteriores al inicio del servicio.</b></p> <p><b>b) Mientras se tenga una presencia de 0.4 por ciento del peso o más de alcohol en la sangre.</b></p> <p>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</p> <p>III. Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.</p> <p><b>Artículo 243.</b> Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, <b>de las cédulas profesionales</b>, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.</p> <p><b>Artículo 244.</b> Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:</p>
---	--



<p>I. La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;</p> <p>II. Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;</p> <p>III. Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción II;</p> <p>IV. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y</p> <p>VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III.</p> <p><b>Artículo 245.-</b> La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 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 Vías Generales de Comunicaciones y sus reglamentos.</p>	<p>I. La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;</p> <p>II. Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, <b>de acuerdo con lo señalado en el artículo 242, fracción I Bis;</b></p> <p>III. Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción <b>I Bis;</b></p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y</p> <p>VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242 fracción III.</p> <p><b>Artículo 245. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo,</b> 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 <b>Ley de Aviación Civil</b> y sus reglamentos.</p>
---	--

## Datos Relevantes.

En materia de trabajadores aeronáuticos, se pretende:

- Las disposiciones laborales que regulan éste ámbito también sean aplicables a la tripulación de **aquellas aeronaves 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.**
- **Se eliminan** los requisitos de no haber adquirido otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de derechos civiles y políticos **dejando únicamente** el ser mexicano por nacimiento **para ser un tripulante** mexicano.
- Se incorporan para considerarse como miembros de las tripulaciones mexicanas a **los mecánicos y demás personal de mantenimiento que viajen junto con la tripulación, con motivo de las necesidades del servicio.**
- Para ser designado por el patrón y figurar como piloto de mando, la Ley en vigor estipula que se deberán reunir los requisitos que la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, consignan al respecto. La propuesta en comento establece que los **requisitos que deberán cubrirse serán los que determine la Ley de Aviación Civil.**
- Se observa que muchas facultades, atribuciones y requisitos que actualmente regulan esta materia se encuentran contenidos en la Ley de Vías Generales de Comunicación, al respecto la iniciativa propone que se contemplen en la **Ley de Aviación Civil.**
- Se establecen **nuevas disposiciones para determinar las jornadas de trabajo diurnas y/o nocturnas** de los trabajadores de aeronaves en vuelo.
- Se establecen **nuevas disposiciones para determinar el tiempo total máximo de servicio mensual y el tiempo total de servicio máximo en una jornada de trabajo.**
- En materia de tiempo efectivo de vuelo ordinario se establecen las **horas que deberán cubrirse**, las **horas que podrán excederse** y las **horas de periodos de descanso** después de cada jornada de vuelo.

- Se incorpora y define el concepto de **tripulación reforzada**.
- Con relación a los días de descanso se propone que **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**. Además se deja expresamente establecidos que esos días **no deberán ser contabilizados como días de vacaciones**.
- Se incorpora como obligación de los patrones **Repatriar o trasladar a su base de residencia a los tripulantes que fallezcan por cualquier motivo durante la prestación del servicio**.
- **Suprime la obligación** de los tripulantes de **someterse cuando menos dos veces al año a exámenes médicos** que legalmente se requieran, dejándolo simple y llanamente en una revisión periódica.
- Con relación a las prohibiciones para los tripulantes se contempla no poder formar parte de la tripulación ya sea en servicio activo o en reserva, si se han ingerido bebidas alcohólicas **8 horas anteriores** a la iniciación del vuelo, la **Ley en vigor prevé la ingestión de dichas bebidas 24 horas antes** del inicio del vuelo. Asimismo se propone prohibir formar parte de la tripulación si se encuentra **una presencia de 0.4 por ciento del peso o más de alcohol en la sangre**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO V</b> <b>Trabajo ferrocarrilero</b></p> <p><b>Artículo 246.-</b> Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.</p> <p><b>Artículo 247.-</b> En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 9o.</p> <p><b>Artículo 248.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 249.-</b> Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la</p>	<p><b>CAPITULO V</b> <b>Trabajo Ferrocarrilero</b></p> <p><b>Artículo 246.</b> Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.</p> <p><b>Artículo 247.</b> En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 9º.</p> <p><b>Artículo 248.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 249.</b> Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la</p>

<p>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.</p> <p><b>Artículo 250.-</b> 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.</p> <p>Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa, y si de ellas resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos. Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.</p> <p><b>Artículo 251.-</b> Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, 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.</p> <p><b>Artículo 252.-</b> Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.</p> <p><b>Artículo 253.-</b> No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia.</p> <p><b>Artículo 254.-</b> Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;</p> <p>II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá</p>	<p>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.</p> <p><b>Artículo 250.</b> 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.</p> <p>Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa, y si de ellas resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos. Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.</p> <p><b>Artículo 251.</b> Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, <b>cuando haya sido debidamente comprobada ante el juez laboral la necesidad de la reducción</b>, 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.</p> <p><b>Artículo 252.</b> Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.</p> <p><b>Artículo 253.</b> 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 <b>diferentes</b>.</p> <p><b>Artículo 254.</b> Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;</p> <p>II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá</p>
---	---

<p>poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y III. El tráfico de drogas enervantes. <b>Artículo 255.-</b> 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.</p>	<p>poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y III. El tráfico de drogas enervantes. <b>Artículo 255.</b> 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.</p>
--	---

### Datos Relevantes.

- En general se mantiene la estructura del capítulo.
- Se prevé que la necesidad de **reducir el personal**, a que se refiere el artículo 251 vigente, **debe ser debidamente comprobada ante el juez laboral**.
- **Se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VI</b> <b>Trabajo de autotransportes</b></p> <p><b>Artículo 256.-</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 257.-</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 258.-</b> Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.</p> <p><b>Artículo 259.-</b> 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VI</b> <b>Trabajo de Autotransportes</b></p> <p><b>Artículo 256.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 257.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 258.</b> Para determinar el salario de los días de descanso <b>semanal</b> se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un <b>veinte</b> por ciento.</p> <p><b>Artículo 259.</b> 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</p> <p><b>Artículo 260.</b> El propietario del vehículo y el concesionario o</p>

<p><b>Artículo 260.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 261.-</b> Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;</p> <p>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</p> <p>III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.</p> <p><b>Artículo 262.-</b> Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;</p> <p>II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;</p> <p>III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;</p> <p>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</p> <p>V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.</p> <p><b>Artículo 263.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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;</p> <p>II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;</p> <p>III. Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y</p> <p>IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.</p>	<p>permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.</p> <p><b>Artículo 261.</b> Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;</p> <p>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</p> <p>III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines</p> <p><b>Artículo 262.</b> Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;</p> <p>II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;</p> <p>III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;</p> <p>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</p> <p>V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.</p> <p><b>Artículo 263.</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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;</p> <p>II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;</p> <p>III. Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y</p> <p>IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.</p> <p><b>Artículo 264.</b> Son causas especiales de rescisión de las relaciones de</p>
---	--

<p><b>Artículo 264.-</b> Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:</p> <p>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</p> <p>II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.</p>	<p>trabajo:</p> <p>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</p> <p>II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.</p>
---	---

### Datos Relevantes.

En general se mantiene la estructura y contenido del capítulo, sólo se percibe una reforma:

- Se prevé **aumentar el porcentaje** para determinar los días de descanso semanal **del 16 66% al 20%.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO VII</b></p> <p><b>Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal</b></p> <p><b>Artículo 265.-</b> 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 transbordo 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.</p> <p><b>Artículo 266.-</b> En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores.</p> <p><b>Artículo 267.-</b> No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años.</p> <p><b>Artículo 268.-</b> Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.</p>	<p><b>CAPITULO VII</b></p> <p><b>Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas bajo Jurisdicción Federal</b></p> <p><b>Artículo 265.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 266.</b> En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores.</p> <p><b>Artículo 267.</b> No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años.</p> <p><b>Artículo 268.</b> Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.</p>



<p><b>Artículo 269.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 270.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 271.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 272.-</b> Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso. Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.</p> <p><b>Artículo 273.-</b> En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón;</p> <p>II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje 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</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 274.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 275.-</b> Los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio. Si se quebranta esta prohibición, el substituto</p>	<p><b>Artículo 269.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 270.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 271.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 272.</b> Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un <b>veinte</b> por ciento como salario <b>de los días</b> de descanso <b>semanal</b>. Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.</p> <p><b>Artículo 273.</b> En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón;</p> <p>II. En los contratos colectivos <b>deberá</b> establecerse la antigüedad de cada trabajador <b>así como los demás datos que debe contener el padrón contractual</b>. El trabajador inconforme podrá solicitar <b>del juez laboral</b> 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</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 274.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 275.</b> Los trabajadores no pueden hacerse substituir en la</p>
--	---

<p>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.</p> <p><b>Artículo 276.-</b> Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;</p> <p>II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 277.-</b> 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 de la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p><b>Artículo 278.-</b> En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.</p>	<p>prestación del servicio. Si se quebranta esta prohibición, el sustituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado y a que el pago se haga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.</p> <p><b>Artículo 276.</b> Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;</p> <p>II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 277.</b> 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 <b>del juez laboral.</b></p> <p><b>Artículo 278.</b> En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución <b>del juez laboral.</b></p> <p>Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.</p>
---	--

## Datos Relevantes.

En general se mantiene la estructura y contenido del capítulo y destaca lo siguiente:

- Se prevé que el salario diario aumente en un **veinte** por ciento como salario **de los días** de descanso **semanal, en vez del 16 66%** que maneja la Ley en vigor.
- Actualmente la Ley es potestativa con relación a los datos sobre la antigüedad del trabajador, la iniciativa prevé que sea **una obligación establecer dicho dato y todos los demás que debe contener el padrón contractual.**
- **Se eliminan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se sustituyen** para conocer y dirimir las controversias que se susciten en la materia **con la creación de la figura de jueces laborales.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO VIII</b> <b>Trabajadores del campo</b></p> <p><b>Artículo 279.-</b> Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.</p> <p>Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.</p>	<p><b>CAPITULO VIII</b> <b>Trabajadores Rurales</b></p> <p><b>Artículo 279.</b> Trabajadores <b>rurales</b> son los que ejecutan <b>para un patrón</b> los trabajos propios y habituales de <b>los procesos de producción:</b></p> <p><b>I. Agrícola;</b> <b>II. Pecuario;</b> <b>III. Forestal, incluyendo los que se ejecutan en y para las plantaciones comerciales forestales y aserraderos;</b> <b>IV. Acuícola;</b> <b>V. Pesquera, en agua dulce o ribereña, costera y de zona restringida; y</b> <b>VI. De la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.</b> <b>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.</b></p> <p><b>Artículo 279 Bis.</b> Los trabajadores rurales pueden ser, por la duración de su relación de trabajo:</p> <p><b>I. Por tiempo determinado;</b> <b>II. Por tiempo indeterminado;</b></p>

<p><b>Artículo 280.-</b> Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.</p> <p><b>Artículo 281.-</b> Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si este no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p> <p>Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcero serán solidariamente responsables.</p>	<p><b>III. Por tiempo indeterminado discontinuo</b> <b>IV. Por obra determinada</b> <b>279 Bis 2.</b> El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados cada temporada, para registrar la acumulación de las temporalidades a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados de la misma.</p> <p><b>Artículo 280.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 280 Bis.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 280 Bis. 2.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 281.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 281 Bis.</b> 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.</p> <p>Estas empresas podrán solicitar ante el juez laboral la prórroga del plazo señalado en el párrafo anterior cuando existan circunstancias que lo justifiquen.</p> <p><b>Artículo 281 Bis 2.</b> 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</p>
---	--

<p><b>Artículo 282.-</b> Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.</p> <p><b>Artículo 283.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;</p> <p>II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;</p> <p>III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;</p> <p>IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;</p> <p>V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;</p> <p>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</p> <p>VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:</p> <p>a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.</p>	<p><b>para responder de las obligaciones laborales contraídas.</b></p> <p><b>Artículo 282.</b> Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25y siguientes.</p> <p><b>Artículo 283.</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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;</p> <p><b>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.</b></p> <p>II. <b>Proporcionar</b> gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, <b>proporcionales</b> al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;</p> <p>III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;</p> <p>IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;</p> <p>V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o <b>en su caso</b> trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504 fracción II;</p> <p>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</p> <p>VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:</p> <p>a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.</p> <p>b) La caza y la pesca, para <b>uso doméstico</b>, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.</p> <p>c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los <b>sembrados, cultivos o de cualquier otra actividad económica que en ellos se realice.</b></p> <p>d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.</p> <p>e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.</p> <p>f) Fomentar <b>la educación obligatoria</b> entre los trabajadores y sus familiares <b>e impartir capacitación para el trabajo proporcionando además de los capacitadores, los</b></p>
---	---

<p>b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.</p> <p>c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.</p> <p>d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.</p> <p>e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.</p> <p>f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.</p>	<p><b>medios materiales y didácticos;</b></p> <p><b>VIII. Entregar como medios y útiles de trabajo herramientas, ropa, zapatos, cascos, guantes y accesorios adecuados a las labores específicas y equipos de protección;</b></p> <p><b>IX. Proporcionar gratuitamente agua potable y dos alimentos sanos, nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo;</b></p> <p><b>X. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y a la inversa;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>XIII. Proporcionar a los hijos de los trabajadores que asistan a recibir la instrucción referida en la fracción anterior, un desayuno escolar;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>XIX. Proporcionar a los trabajadores con independencia del tipo de contratación, constancia de tiempo y periodo laborados; y</b></p> <p><b>XX. En los casos en que los trabajadores ejecuten labores de aplicación manual de</b></p>
--	---

<p><b>Artículo 284.-</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes;</p> <p>II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota; y</p> <p>III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno.</p>	<p>agroquímicos, proporcionarles equipos en perfecto estado de conservación y ropas adecuadas.</p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 284.</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <p><b>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;</b></p> <p><b>II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías, excepto de las mencionadas en la fracción anterior, o cobrarles alguna cuota;</b></p> <p><b>III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno;</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p>
--	---

#### Datos Relevantes.

- Se **cambia el término trabajadores del campo por trabajadores rurales** –y por ende la denominación del Capítulo-, **definiendo a éstos como** los que ejecutan para un patrón los trabajos propios y habituales de los procesos de producción. Al cambiar el término se presta para abarcar las ramas del sector rural que incluyen a las

del campo ya contempladas en la Ley en vigor. Dichas ramas son: la acuícola, la pesquera y la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.

- Se propone **clasificar a** este tipo de **trabajadores por la duración de la relación de trabajo**.
- Se propone que los patrones **lleven un registro de los trabajadores contratados cada temporada** cuyo objetivo será registrar la acumulación de temporadas para establecer la antigüedad y con base en su suma calcular prestaciones y derechos derivados de la misma.
- Prevé el **derecho de preferencia de contratación** a ex ejidatarios o comuneros si lo solicitan cuando alguna sociedad mercantil adquiera tierras ejidales o comunales, estableciendo una serie de requisitos de los que derivan derechos y obligaciones propios de una relación laboral.
- Se **incorpora la figura de las agroempresas** en caso de celebrar contratos de arrendamiento, de aprovechamiento o de apropiación de la riqueza ajena con prestación de servicios será solidariamente responsable junto con su arrendador de las obligaciones que contraiga con los trabajadores contratados.
- Se contempla **otorgar a las micro y pequeñas empresas rurales la exención de reparto de utilidades durante los primeros 5 años** de operaciones pudiendo solicitar ante el juez laboral la prórroga del plazo.
- Se establecen dos **tipos de aparcería la agrícola y la de ganado**. En ambos casos se consideran a las partes responsables solidarios de las obligaciones que deriven del contrato de trabajadores.
- Se incorporan como **obligaciones de los patrones** entre otras, **proporcionar la educación obligatoria** tanto a trabajadores como a los hijos de éstos. **Proporcionar a los trabajadores: capacitación, transporte a las zonas habitacionales, agua potable y dos alimentos nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo; guarderías infantiles gratuitas. Disponer de botiquines médicos; cubrir una prima de 25% mensual cuando los trabajadores laboren o desarrollen actividades en zonas insalubres; otorgar y cubrir a los trabajadores de temporada las prestaciones que les correspondan, proporcionar el equipo, herramientas y ropa adecuada para desempeñar sus labores, proporcionar baños con regaderas.**
- Con relación a las **prohibiciones de los patrones**, algunas de las que se incorporan son:



- Establecer cerca de zonas habitacionales, campamentos o áreas de trabajo expendios de bebidas embriagantes o zonas de tolerancia.
- Se establece como **obligación del patrón presentar en copia** ante la Inspección Federal del Trabajo y la Procuraduría Agraria **la declaración anual del Impuesto sobre la Renta y sus Anexos.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO IX</b> <b>Agentes de comercio y otros semejantes</b></p> <p><b>Artículo 285.-</b> 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, <u>cuando su actividad sea permanente</u>, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo <u>o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.</u></p> <p><b>Artículo 286.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 287.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 288.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 289.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 290.-</b> Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.</p> <p><b>Artículo 291.-</b> 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO IX</b> <b>Agentes de Comercio y otros Semejantes</b></p> <p><b>Artículo 285.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 286.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 287.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 288.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 289.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 290.</b> Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.</p> <p><b>Artículo 291.</b> 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.</p>

## Datos Relevantes.

En general se mantiene la estructura y contenido del capítulo y destaca lo siguiente:

- La iniciativa **elimina para ser considerados como agentes de comercio y otros semejantes a los trabajadores que presten sus servicios** para las empresas de esas ramas, **de manera permanente y a los que únicamente intervienen en operaciones aisladas.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO X</b> <b>Deportistas profesionales</b></p> <p><b>Artículo 292.-</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.</p> <p><b>Artículo 293.-</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 294.-</b> El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.</p> <p><b>Artículo 295.-</b> Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.</p> <p><b>Artículo 296.-</b> La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:</p> <p>I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;</p> <p>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</p>	<p><b>CAPITULO X</b> <b>Deportistas Profesionales</b></p> <p><b>Artículo 292.</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de <b>futbol, beisbol</b>, frontón, box, luchadores y otros semejantes.</p> <p><b>Artículo 293.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 294.</b> El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.</p> <p><b>Artículo 295.</b> Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.</p> <p><b>Artículo 296.</b> La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:</p> <p>I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;</p> <p>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</p>

<p>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.</p> <p><b>Artículo 297.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 298.-</b> Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.</p> <p><b>Artículo 299.-</b> 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.</p> <p>En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.</p> <p><b>Artículo 300.-</b> Son obligaciones especiales de los patrones:</p> <p>I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y</p> <p>II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.</p> <p><b>Artículo 301.-</b> Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.</p> <p><b>Artículo 302.-</b> Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.</p> <p><b>Artículo 303.-</b> Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo;</p>	<p>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.</p> <p><b>Artículo 297.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 298.</b> Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.</p> <p><b>Artículo 299.</b> 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.</p> <p>En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.</p> <p><b>Artículo 300.</b> Son obligaciones especiales de los patrones:</p> <p>I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y</p> <p>II. Conceder a los trabajadores <b>dos días</b> de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el artículo 71.</p> <p><b>Artículo 301.</b> Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.</p> <p><b>Artículo 302.</b> Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.</p> <p><b>Artículo 303.</b> Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:</p>
---	---

I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y II. La pérdida de facultades.	I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y II. La pérdida de facultades.
---	---

### Datos Relevantes.

Se conserva la estructura y contenido del capítulo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO XI</b> <b>Trabajadores actores y músicos</b></p> <p><b>Artículo 304.-</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.</p> <p><b>Artículo 305.-</b> 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.</p> <p>No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39.</p> <p><b>Artículo 306.-</b> El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.</p> <p><b>Artículo 307.-</b> 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.</p>	<p><b>CAPITULO XI</b> <b>Trabajadores Actores y Músicos</b></p> <p><b>Artículo 304.</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.</p> <p><b>Artículo 305.</b> 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.</p> <p>No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39.</p> <p><b>Artículo 306.</b> El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.</p> <p><b>Artículo 307.</b> 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.</p> <p><b>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</b></p>

<p><b>Artículo 308.-</b> 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:</p> <p>I. Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos; y</p> <p>II. Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso.</p> <p><b>Artículo 309.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 310.-</b> 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.</p>	<p><b>estatuto en concepto de compensación por la administración de su interés profesional.</b></p> <p><b>La Inspección Federal del Trabajo cuidará que los empresarios respeten la proporcionalidad de trabajadores extranjeros establecida en esta ley.</b></p> <p><b>Artículo 308.</b> 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:</p> <p>I. Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos; y</p> <p>II. Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso.</p> <p><b>Artículo 309.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 310.</b> 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.</p>
--	---

## Datos Relevantes.

En general se conserva la estructura y contenido del capítulo, y se observa lo siguiente:

- Se propone **garantizar** en las cláusulas de los contratos colectivos, **la proporcionalidad de trabajadores extranjeros** que hace mención el art. 7 de la Ley en comento. Asimismo establece la **obligación** para estos trabajadores, **de pagar las cuotas ordinarias** establecidas en su estatuto **en concepto de compensación por la administración de su interés profesional, independientemente de que se afilien o no al sindicato titular.**
- Para ello **se faculta a la Inspección Federal del Trabajo para cuidar** que los empresarios **respeten la proporcionalidad de trabajadores extranjeros** establecida en la ley.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XII</b> <b>Trabajo a domicilio</b></p> <p><b>Artículo 311.-</b> 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.</p> <p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 312.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 313.-</b> Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.</p> <p><b>Artículo 314.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 315.-</b> La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.</p> <p><b>Artículo 316.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 317.-</b> Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.</p> <p><b>Artículo 318.-</b> Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XII</b> <b>Trabajo a Domicilio</b></p> <p><b>Artículo 311.</b> 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.</p> <p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 312.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 313.</b> Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.</p> <p><b>Artículo 314.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 315.</b> La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.</p> <p><b>Artículo 316.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 317.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 318.</b> 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 <b>Federal</b> del Trabajo. El escrito contendrá: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</p>

<p>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.</p> <p><b>Artículo 319.-</b> El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 320.-</b> Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo; II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios; III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador; V. Forma y monto del salario; y VI. Los demás datos que señalen los reglamentos. Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 321.-</b> Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo. La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.</p> <p><b>Artículo 322.-</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los</p>	<p>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.</p> <p><b>Artículo 319.</b> 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 <b>Federal</b> 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 <b>Federal</b> 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 <b>Federal</b> del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 320.</b> Los patrones están obligados a llevar un "Libro de registro de trabajadores domicilio", autorizado por la Inspección <b>Federal</b> 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 <b>Federal</b> del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 321.</b> Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección <b>Federal</b> 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.</p> <p><b>Artículo 322. La Cámara de Diputados, a propuesta del Instituto</b></p>
---	---

<p>salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:</p> <p>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.</p> <p>Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.</p> <p><b>Artículo 323.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 324.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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 a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.</p> <p><b>Artículo 325.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 326.-</b> Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;</p>	<p><b>Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades,</b> fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo <b>tomarse</b> en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:</p> <p>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.</p> <p>Los libros a que se refiere el artículo 320, estarán permanentemente a disposición <b>del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.</b></p> <p><b>Artículo 323.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 324.</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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 <b>y al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades,</b> los informes que le soliciten.</p> <p><b>Artículo 325.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 326.</b> Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;</p>
--	--



<p>II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;</p> <p>III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 327.-</b> También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.</p> <p><b>Artículo 328.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 329.-</b> El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.</p> <p><b>Artículo 330.-</b> Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;</p> <p>IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;</p> <p>V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;</p> <p>VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y</p> <p>VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.</p>	<p>II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;</p> <p>III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y</p> <p>IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por <b>su</b> 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.</p> <p><b>Artículo 327.</b> También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario <b>de los dos días</b> de descanso <b>semanal y de los de descanso</b> obligatorio.</p> <p><b>Artículo 328.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 329.</b> El trabajador a domicilio al que se le deje <b>de suministrar los materiales, herramientas y equipo para ejecutar el</b> trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.</p> <p><b>Artículo 330.</b> Los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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";</p> <p>III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;</p> <p>IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;</p> <p>V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;</p> <p>VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y</p> <p>VII. Informar <b>al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades</b>, las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.</p>
--	--

## Datos Relevantes.

En general se conserva la estructura y contenido del capítulo, y se encuentran los siguientes aspectos:

- Se adecúa la denominación de las instituciones o dependencias que están encargadas de la materia laboral:
  - Inspección del Trabajo por: Inspección **Federal** del Trabajo
  - Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por: **Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.**
- Se propone que la Cámara de Diputados a propuesta de **del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades**, fije los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio.
- Se propone otorgar el derecho de que a los trabajadores a domicilio **se les paguen dos días de descanso semanal y los días de descanso obligatorio.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO XIII</b> <b>Trabajadores domésticos</b></p> <p><b>Artículo 331.-</b> Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.</p> <p><b>Artículo 332.-</b> No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:</p> <p>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</p> <p>II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.</p>	<p><b>CAPITULO XIII</b> <b>Trabajadores y Trabajadores del Hogar</b></p> <p><b>Artículo 331. Las personas que trabajan en el servicio del hogar</b> son <b>las</b> que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. <b>Artículo 332.</b> No son <b>personas que trabajan en el servicio del hogar</b> y en consecuencia quedan <b>sujetas</b> a las disposiciones generales o particulares de esta ley:</p> <p>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</p> <p>II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.</p> <p><b>Artículo 332 Bis. El trabajo en el hogar deberá estar previamente acordado entre las partes contratantes en cuanto a sus</b></p>

<p><b>Artículo 333.-</b> Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p> <p><b>Artículo 334.-</b> Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.</p>	<p>modalidades, tareas por desempeñar, forma y condiciones de pago, otorgamiento de derechos y prestaciones correspondientes.</p> <p><b>Artículo 332 Bis 2.</b> Las modalidades contempladas por esta ley para el servicio en el hogar son:</p> <p>I. Las de servicio de planta, para aquellos casos en que la persona que trabaja en el servicio doméstico resida en el mismo lugar donde presta sus servicios; y</p> <p>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.</p> <p>Las modalidades distintas de las previstas en este capítulo no podrán en ningún momento contravenir las disposiciones o derechos establecidos en esta ley.</p> <p><b>Artículo 333.</b> Las personas que trabajan en el servicio del hogar deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 333 Bis.</b> La jornada de trabajo no podrá exceder del límite de ocho horas diarias dispuesto por esta ley.</p> <p>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.</p> <p>Por cada semana de trabajo deberán designarse por lo menos dos días de descanso con goce de salario, En caso de que dichos días fuesen trabajados el pago deberá ser cubierto en las mismas condiciones que establece el artículo 73 de esta ley.</p> <p><b>Artículo 334.</b> 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.</p>
--	---

<p><b>Artículo 335.-</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.</p> <p><b>Artículo 336.-</b> Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.</p> <p><b>Artículo 337.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;</p>	<p><b>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</b> <b>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.</b></p> <p><b>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.</b> <b>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.</b> <b>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.</b></p> <p><b>Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</b> <b>I. Guardar consideración a las personas que trabajan en el servicio del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;</b> <b>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;</b></p>
--	---

<p>II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p> <p>III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</p>	<p><b>Las disposiciones contra el hostigamiento sexual o moral y violencia laboral, contenidas en esta ley, serán aplicables plenamente a patrones y personas que trabajen en el servicio del hogar.</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>V. Proporcionar a la trabajadora y el trabajador los medios, condiciones e instrumentos de trabajo, necesarios y adecuados, para el desarrollo de la actividad laboral en condiciones de seguridad, salubridad y funcionalidad;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>VIII. Respetar la identidad cultural de la trabajadora y el trabajador</b></p>
---	---

<p><b>Artículo 338.-</b> Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:</p> <p>I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;</p> <p>II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y</p> <p>III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.</p> <p><b>Artículo 339.-</b> En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.</p> <p><b>Artículo 340.-</b> Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al</p>	<p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 337 Bis.</b> Salvo lo expresamente pactado, la retribución de las <b>personas que trabajan en el servicio del hogar</b> 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.</p> <p><b>Artículo 338 (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 339. (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 337 Bis 1. Queda prohibido a la patrona y al patrón:</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>III. Exigir constancia o prueba de no gravedad para la contratación de la trabajadora; y no podrá despedir a una trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá injustificado.</b></p> <p><b>Artículo 340. Las personas que trabajan en el servicio del hogar tienen las obligaciones especiales siguientes:</b></p> <p><b>I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al</b></p>
---	--

<p>hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.</p> <p><b>Artículo 341.-</b> Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.</p> <p><b>Artículo 342.-</b> El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.</p> <p><b>Artículo 343.-</b> 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.</p>	<p>hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa. <b>III. Realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.</b> <b>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.</b></p> <p><b>Artículo 341.</b> Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.</p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 343.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 343 Bis. Cuando la trabajadora y el trabajador indígenas sean parte en un procedimiento laboral, tendrán derecho a contar con un traductor.</b></p>
--	---

#### Datos Relevantes.

- Se cambia la denominación del capítulo de Trabajadores domésticos por "Trabajadores del hogar".

- Se establecen como modalidades de este tipo de trabajo **Las de servicio de planta** y las de **de salida diaria** sin menoscabo de cualquier otra modalidad que pudiesen convenir las partes.
- Se les integra a la **jornada máxima de ocho horas diarias**, se les otorga el **disfrute de dos días de descanso por semana** con goce de salario.
- Se **fixará 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; el salario convenido por las partes también dependerá de las tareas a realizar.
- Se les **reconoce** expresamente **prestaciones básicas como** las vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, derecho a la seguridad social y aguinaldo.
- Como **obligaciones del patrón** se incorporan las siguientes:
  - Darlos de alta en el seguro social.
  - Proporcionar alimentos higiénicos y nutritivos con la misma calidad y cantidad que los proporcionados al patrón y proporcionar para el caso de trabajadores de planta habitación cómoda, higiénica y segura.
  - Vigilar su integridad física, emocional y sicossexual, independientemente de la protección que otorgan las disposiciones contra el hostigamiento sexual o moral y violencia laboral.
  - **Formalizar con la persona trabajadora la relación laboral a través de contrato escrito**
  - **Respetar la identidad cultural de la trabajadora y el trabajador indígenas**
  - Se estipula, la **cooperación para la educación obligatoria** del trabajador, **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.**
- Se establecen prohibiciones para el patrón como:
  - Promover o incitar a ambientes laborales de violencia
  - **Ejercer o tolerar toda forma de discriminación**
  - **Exigir constancia o prueba de no gravidez para la contratación de la trabajadora**



TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XIV</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos</b></p> <p><b>Artículo 344.-</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.</p> <p><b>Artículo 345.-</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.</p> <p><b>Artículo 346.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 347.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 348.-</b> La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.</p> <p><b>Artículo 349.-</b> Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.</p> <p><b>Artículo 350.-</b> Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;</p> <p>II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y</p> <p>III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XIV</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos</b></p> <p><b>Artículo 344.</b> Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.</p> <p><b>Artículo 345. La Cámara de Diputados, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades</b> fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.</p> <p><b>Artículo 346.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 347.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 348.</b> La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.</p> <p><b>Artículo 349.</b> Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.</p> <p><b>Artículo 350.</b> Los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea <b>higiénica</b>, abundante y nutritiva <b>y que se les proporcione ropa adecuada para el desempeño de sus labores.</b></p> <p>II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y</p> <p>III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.</p>

## Datos Relevantes.

- Derivado de las nuevas facultades y atribuciones que se otorgan a diversas instituciones y dependencias así como al cambio de su denominación, **se hacen las adecuaciones pertinentes**, tal es caso la Cámara de Diputados, que **a propuesta** del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y reparto de Utilidades **fijará los salarios mínimos**.
- Con relación a los Inspectores del Trabajo, que de aprobarse esta iniciativa serán Federales, se les otorga una **nueva atribución: vigilar** que a los trabajadores **se les proporcione ropa adecuada para el desempeño adecuado de sus funciones**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO XV</b> <b>Industria familiar</b></p> <p><b>Artículo 351.-</b> Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.</p> <p><b>Artículo 352.-</b> No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.</p> <p><b>Artículo 353.-</b> La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.</p>	<p><b>CAPITULO XV</b> <b>Industria Familiar</b></p> <p><b>Artículo 351.</b> Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.</p> <p><b>Artículo 352.</b> No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas <b>a las prestaciones en especie en materia de riesgos de trabajo conforme al artículo 487 fracciones I a la V y las relativas</b> a higiene y seguridad.</p> <p><b>Artículo 353.</b> La Inspección <b>Federal</b> del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.</p>

## Datos Relevantes.

- Se incorpora para aplicación en los talleres familiares** además de las **normas** relativas a higiene y seguridad, las **relativas a las prestaciones en especie en materia de riesgos de trabajo**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XVI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad</b></p> <p><b>Artículo 353-A.-</b> Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:</p> <p>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.</p> <p>II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina;</p> <p>III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de posgrado, 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.</p> <p><b>Artículo 353-B.-</b> Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.</p> <p><b>Artículo 353-C.-</b> 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:</p> <p>I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia;</p> <p>II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.</p> <p><b>Artículo 353-D.-</b> Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:</p> <p>I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XVI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad</b></p> <p><b>Artículo 353-A.</b> Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:</p> <p>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.</p> <p>II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos <b>84 a 98 de la Ley General de Salud</b>, exige la especialización de los profesionales de la Medicina;</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 353-B.</b> Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.</p> <p><b>Artículo 353-C.</b> 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:</p> <p>I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia.</p> <p>II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.</p> <p><b>Artículo 353-D.</b> Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:</p> <p>I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la</p>

<p>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.</p> <p><b>Artículo 353-E.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-F.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-G.-</b> 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; y III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la</p>	<p>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.</p> <p><b>Artículo 353-E.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-F.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-G.</b> 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</p>
--	--

<p>profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.</p> <p><b>Artículo 353-H.-</b> Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 de esta Ley:</p> <p>I. La conclusión del Programa de Especialización;</p> <p>II. La supresión académica de estudios en la Especialidad en la rama de la Medicina que interesa al Médico Residente.</p> <p><b>Artículo 353-I.-</b> 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.</p>	<p>profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.</p> <p><b>Artículo 353-H.</b> Artículo 403. Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 de esta Ley:</p> <p>I. La conclusión del Programa de Especialización;</p> <p>II. La supresión académica de estudios en la Especialidad en la rama de la Medicina que interesa al Médico Residente.</p> <p><b>Artículo 353-I.</b> 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.</p>
---	---

### Datos Relevantes.

- Toda vez que el ordenamiento jurídico en materia de Salud al que remite el artículo 354-A ya no se encuentra en vigor, se hace la corrección pertinente, haciendo la **remisión correspondiente al instrumento jurídico que actualmente regula la materia.**
- El capítulo en general conserva la estructura y contenido de la Ley en vigor.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO XVII</b></p> <p><b>Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley</b></p> <p><b>Artículo 353-J.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-K.-</b> Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o</p>	<p><b>CAPITULO XVII</b></p> <p><b>Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley</b></p> <p><b>Artículo 353-J.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-K.</b> Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o</p>

<p>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.</p> <p><b>Artículo 353-L.-</b> 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 conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.</p> <p><b>Artículo 353-M.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-N.-</b> No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.</p> <p><b>Artículo 353-Ñ.-</b> Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. De personal académico;</li> <li>II. De personal administrativo, o</li> <li>III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.</li> </ol> <p><b>Artículo 353-O.-</b> Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la universidad o institución de que se trate.</p> <p><b>Artículo 353-P.-</b> Para los efectos de la contratación colectiva entre las</p>	<p>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.</p> <p><b>Artículo 353-L.</b> 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 <b>integrado por el personal académico de mayor prestigio</b>, conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. <b>En estas disposiciones no podrán afectarse los derechos laborales de los trabajadores académicos.</b></p> <p><b>Artículo 353-M.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-N.</b> No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.</p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 353-Ñ. (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 353-O.</b> Los sindicatos <b>de los trabajadores regulados por el presente Capítulo</b>, deberán registrarse en el <b>Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</b></p> <p><b>Artículo 353-P.</b> Para los efectos de la contratación colectiva entre las</p>
---	--

<p>universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.</p> <p><b>Artículo 353-Q.-</b> En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.</p> <p>En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395.</p> <p><b>Artículo 353-R.-</b> 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.</p> <p>Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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.</p> <p><b>Artículo 353-S.-</b> En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.</p> <p><b>Artículo 353-T.-</b> Para los efectos del artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada universidad o institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos.</p> <p><b>Artículo 353-U.-</b> 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</p>	<p>universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en <b>los artículos 386, 387 y 387 Bis.</b></p> <p><b>Artículo 353-Q. (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 353-R.</b> 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.</p> <p>Además de los casos previstos por el artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto <b>el juez laboral</b>, 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.</p> <p><b>Artículo 353-S. (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 353-T. (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 353-U.</b> 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</p>
---	---

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.	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.
--	--

### Datos Relevantes.

- Se propone que para considerarse como sujeto de una relación por tiempo indeterminado, además de cubrir los requisitos ya establecidos y aprobar la evaluación que el órgano competente le haga, se propone que dicho órgano se **integre por el personal académico de mayor prestigio**. Dejando expresamente establecido que **estas disposiciones** [las que contemplan los requisitos y procedimientos ya establecidos] **no podrán afectar de manera alguna los derechos laborales de los trabajadores académicos**.
- En materia salarial, **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 integrado**.
- Se propone **derogar la limitante de pertenecer o formar un solo sindicato para dos o más universidades**, ya que la ley en vigor prevé que cada una de ellas cuente con su propio sindicato. De aprobarse esta derogación se estaría otorgando un completo ejercicio de libertad sindical, lo que implicaría la formación de sindicatos por ejemplo nacionales o por sector.
- Actualmente el registro de los sindicatos se lleva a cabo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, la iniciativa al crear el **Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**, señala que será **ante éste donde se llevará a cabo dicho registro**.
- **Se derogan** las normas que **prohíben que las disposiciones de los contratos colectivos de trabajo relativos a los trabajadores académicos se extiendan a los trabajadores administrativos, ni a la inversa**, salvo convenio expreso.



- Derivado de la propuesta de crear la figura de jueces laborales, **se eliminan y/o adecuan** todas las disposiciones que hacen referencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que sustituyen a éstas.

El siguiente Capítulo por ser de nueva creación, no tiene comparativo.

<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XVII BIS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>De los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión</b></p> <p><b>Artículo 353-V.</b> Las disposiciones de este capítulo regirán las relaciones de trabajo de los trabajadores al servicio de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.</p> <p><b>Artículo 353-W.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-X.</b> Son trabajadores de confianza:</p> <p>I. Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la república;</p> <p>II. En el Poder Ejecutivo Federal, en las entidades federativas y los municipios, los trabajadores que desempeñen funciones de:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) Auditoría: en el nivel de auditores y subauditores generales, no así el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>h) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.</p>

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.

Quando 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 regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la presente ley, en su caso. Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores de los estados y municipios se regirán por sus respectivas leyes de seguridad social.**

**Artículo 353-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 regirán 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 tendentes a garantizar mecanismos adecuados de ingreso y selección de personal, el pago justo y transparente de salarios y prestaciones, un sistema de valuación de puestos y de promoción acorde con las necesidades del servicio público, la capacitación y educación formal del trabajador, así como disposiciones relativas a la separación y el retiro del servicio.

**Artículo 353-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 tendentes a garantizar la profesionalización del servidor público;**
- II. Diseñar los criterios generales para la elaboración y aplicación de los concursos de oposición y demás exámenes de evaluación a que deberán someterse los candidatos a ingresar al servicio público, así como quienes deseen lograr un ascenso;**
- III. Realizar los estudios técnicos pertinentes para la elaboración y actualización de los tabuladores, mismos que deberán someterse para su consideración a los titulares de las dependencias y a las organizaciones de trabajadores;**
- IV. Llevar a cabo los estudios técnicos necesarios para la elaboración y actualización del Catálogo de Puestos del Servicio Civil de Carrera. Dichos estudios serán sometidos a la consideración de los titulares de las dependencias y las organizaciones de trabajadores;**
- V. Proponer a los titulares de las dependencias y a las organizaciones de trabajadores, criterios generales para la creación de sistemas de estímulos acordes con los requerimientos del servicio público;**
- VI. Diseñar el Sistema de Capacitación y Formación de los Servidores Públicos;**
- VII. Proponer sistemas de retiro o separación del servicio público, complementarios de las disposiciones previstas en esta ley y en las leyes de seguridad social; y**
- VIII. Las demás previstas en este capítulo.**

**Artículo 353-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 Unidos Mexicanos y de esta ley reglamentaria, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, siempre y cuando persigan los siguientes objetivos:

I. Obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con las disposiciones de esta ley;

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

III. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 353-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.

### Datos Relevantes.

Toda vez que se pretende **incorporar** a la Ley Federal del Trabajo a los **servidores públicos**, con la propuesta de este nuevo capítulo que de aprobarse regiría a **los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión, se abrogaría** la Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Destaca los siguientes aspectos:

- **Quiénes serán considerados trabajadores de confianza**, haciendo una especie de catalogación de puestos.
- Se prevé como requisito primordial que los trabajadores deberán ser **de nacionalidad mexicana y sólo serán sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo**.
- Se establecen disposiciones para el **caso de traslado de trabajadores de una población a otra**.
- Se regula lo correspondiente a: **periodos vacacionales, jornada legal de trabajo**, pago de una **prima equivalente al 1.5% del salario a partir del quinto año de servicios** efectivos prestados, **aguinaldo** equivalente a 40 días de salario cuando menos, estableciendo reglas para su pago; el **derecho a huelga**.
- Se prevén los **casos** en los que **podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones** al salario.

- Se establecen las **obligaciones** que deberán cumplir los **titulares de las dependencias**.
- Se establecen diversas disposiciones de carácter general en materia de **riesgos profesionales**, los cuales se regirán por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
- Se señalan las **causas sin responsabilidad para los titulares de las dependencias**, por las cuales los trabajadores pueden ser **cesados o suspendidos** de la relación de trabajo.
- Se propone la **creación del Servicio Civil de Carrera**, el cual será de observancia general y obligatoria para los titulares de las dependencias y los trabajadores de las mismas. Sobre el particular se señala en qué consiste, las reglas para ingresar en él, quien estará a su cargo será la Comisión de Servicio Civil de Carrera y se establece su integración, sus facultades
- Se prevé que los trabajadores de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión **se clasifiquen conforme a los catálogos** que establezcan éstos, dentro de su régimen interno **y los criterios generales** que emita la Comisión de Servicio Civil de Carrera.
- Se determinan los criterios para la **promoción de los servidores públicos**.
- Se contempla a través del Servicio Civil de Carrera la creación de **un sistema de estímulos al desempeño**.
- Se determina expresamente que 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. En el caso de **conflictos entre el Poder Judicial de las entidades federativas y sus trabajadores serán resueltos por una comisión integrada de manera similar**.

El siguiente Capítulo por ser de nueva creación no tiene comparativo:

TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo XII BIS 2</b> <b>De los Trabajadores de las Instituciones que presten el Servicio Público de Banca y Crédito y Banco de México</b></p> <p><b>Artículo 353-Z 33.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-Z 34.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-Z 35.</b> Los trabajadores <u>disfrutarán de dos días de descanso a la semana</u>, 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.</p> <p>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.</p> <p>Si se hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.</p> <p><b>Artículo 353-Z 36.</b> Los trabajadores tendrán derecho a un <u>periodo anual de vacaciones</u> 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:</p> <p>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;</p> <p>II. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo periodo; excepcionalmente podrán disfrutarlas en dos periodos;</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 353-Z 37.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 353-Z 38.</b> 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 <u>pago de la compensación de antigüedad los trabajadores que</u></p>

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.

## Datos Relevantes.

Con **la incorporación de este capítulo** se **abrogaría** la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII *Bis* del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Se les otorgan a los trabajadores de este sector derechos tales como: **Periodos vacacionales**, estableciendo las reglas para otorgarlos; **Aguinaldo** equivalente a 40 días del último salario percibido; **Derecho a préstamos** de corto y mediano plazo y con garantía hipotecaria o fiduciaria; **Derecho de huelga**; **Derecho a pensión vitalicia de retiro**, complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada; Facilidades para el desarrollo de cultura general, física y facultades artísticas.
- Destaca el **salario mínimo bancario**, el cual será fijado en **los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general, aumentado en cincuenta por ciento**.
- Se propone el pago de **compensación de antigüedad a los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio** de la institución a la que pertenezcan, estableciendo las reglas para otorgarlo.
- En la actualización del **catálogo de puestos** se propone la participación de la Institución y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.
- Se propone la **creación del Servicio Civil de Carrera Bancaria**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>TITULO SEPTIMO</b> <b>Relaciones Colectivas de Trabajo</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Coaliciones</b></p> <p><b>Artículo 354.-</b> La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.</p> <p><b>Artículo 355.-</b> Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.</p>	<p><b>TITULO SÉPTIMO</b> <b>Relaciones Colectivas de Trabajo</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Coaliciones</b></p> <p>Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.</p> <p>Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.</p>

#### Datos Relevantes.

En lo que hace a este capítulo no se propone modificación alguna.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO II</b> <b>Sindicatos, federaciones y confederaciones</b></p> <p><b>Artículo 356.-</b> Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.</p> <p><b>Artículo 357.-</b> Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p> <p><b>Artículo 358.-</b> A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.</p> <p>Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.</p>	<p><b>CAPITULO II</b> <b>Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Demás Formas de Organización de Nivel Superior</b></p> <p>Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.</p> <p>Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que dispone esta ley.</b></p> <p>Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.</p> <p><b>Todo acto de presión, coacción o injerencia ejercida por el patrón o por</b></p>

<p><b>Artículo 359.-</b> Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.</p> <p><b>Artículo 360.-</b> Los sindicatos de trabajadores pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;</li> <li>II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;</li> <li>III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;</li> </ul>	<p>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.</p> <p>Se entiende que hay injerencia patronal cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>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</li> <li>V. Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos injustificados o de cualquier otra forma.</li> </ul> <p>Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a <b>determinar libremente su radio de acción</b>, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, <b>respetando los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores</b>.</p> <p>Artículo 360. <b>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:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;</li> <li>II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;</li> </ul>
---	---



<p>IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y</p> <p>V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.</p> <p><b>Artículo 361.-</b> Los sindicatos de patrones pueden ser:</p> <p>I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y</p> <p>II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.</p> <p><b>Artículo 362.-</b> Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.</p> <p><b>Artículo 363.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 364.-</b> Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida 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.</p> <p><b>Artículo 365.-</b> Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p>	<p>III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial <b>o cadena productiva</b>;</p> <p>IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial <b>o cadena productiva</b>, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y</p> <p><b>V. De especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se constituyan.</b></p> <p>Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:</p> <p>I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y</p> <p>II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.</p> <p>Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con <b>doce</b> trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, <b>suspendida</b> 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.</p> <p><b>No será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores.</b></p> <p>Artículo 365. Los sindicatos deben inscribirse en <b>el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar</b> por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p> <p>II. <b>Listado que contenga número</b>, nombres, domicilios y <b>firma</b> de sus miembros;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.</p> <p><b>Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona facultada en los estatutos sindicales.</b></p> <p><b>No podrán exigirse requisitos distintos a los que anteceden, para la inscripción.</b></p>
---	--

<p>II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.</p> <p>Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.</p> <p><b>Artículo 366.-</b> El registro podrá negarse únicamente:</p> <p>I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;</p> <p>II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y</p> <p>III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.</p> <p>Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.</p> <p>Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p> <p><b>Artículo 367.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p><b>Artículo 368.-</b> El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.</p>	<p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 366.</b> El registro podrá negarse únicamente:</p> <p>I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;</p> <p>II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364 y</p> <p>III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.</p> <p>Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, <b>el Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo no podrá negarlo.</b></p> <p>Si <b>el Registro Público</b> 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.</p> <p><b>Artículo 367. Los sindicatos podrán acreditar su existencia legal y la personalidad jurídica de sus directivas, con la constancia de inscripción en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Una vez presentada la documentación señalada en el artículo 365 o el acta de la elección de la directiva, el Registro Público entregará de inmediato las correspondientes constancias y dará publicidad del acto de la constitución del nuevo sindicato y de la elección de su directiva, según sea el caso y en el término de 7 días hábiles. En el mismo lapso enviará las respectivas constancias a las autoridades laborales competentes. En caso de que la documentación presentara deficiencias, se requerirá su inmediata adecuación sin que ello obstaculice la inscripción del sindicato o su directiva. La exhibición por parte del sindicato de la constancia de inscripción surtirá efecto ante autoridades, patrones y terceros.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 369.</b> El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <p>I. En caso de disolución; y</p> <p>II. Por dejar de tener los requisitos legales.</p> <p><b>El juez laboral</b> resolverá acerca de la cancelación del registro.</p> <p><b>Artículo 369 Bis. El juez laboral conocerá de la cancelación de registro a solicitud de:</b></p>
---	---

<p><b>Artículo 369.-</b> El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. En caso de disolución; y</li> <li>II. Por dejar de tener los requisitos legales.</li> </ul> <p>La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.</p> <p><b>Artículo 370.-</b> Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.</p> <p><b>Artículo 371.-</b> Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Denominación que le distinga de los demás;</li> <li>II. Domicilio;</li> <li>III. Objeto;</li> <li>IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;</li> <li>V. Condiciones de admisión de miembros;</li> <li>VI. Obligaciones y derechos de los asociados;</li> <li>VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.</li> <li>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.</li> <li>c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.</li> <li>d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>I. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo; y</b></p> <p><b>II. Persona con interés jurídico.</b></p> <p>Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.</p> <p>Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Denominación que le distinga de los demás;</li> <li>II. Domicilio;</li> <li>III. Objeto;</li> </ul> <p><b>III Bis. Radio de acción;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;</li> <li>V. Condiciones de admisión de miembros;</li> <li>VI. Obligaciones y derechos de <b>las asociadas y los asociados</b>. A efecto de garantizar la igualdad sustantiva entre ellos, deberán incluirse los siguientes principios: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a) La no discriminación por razones de sexo y género;</b></li> <li><b>b) La persecución de una vida laboral libre de violencia de género;</b></li> <li><b>c) Una secretaría de Igualdad de Género, que impulse planes y políticas laborales, para lograr la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.</b></li> <li><b>d) El principio de la paridad, para asegurar la representatividad de las mujeres en los sindicatos; y</b></li> <li><b>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.</b></li> </ul> </li> </ul> <p><b>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.</b></p> <p>VIII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.</li> <li>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</li> </ul>
--	--

<p>e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p> <p>f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;</p> <p>VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.</p> <p>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;</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;</p> <p>X. Período de duración de la directiva;</p> <p>XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p> <p>XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas;</p> <p>XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.</p>	<p>el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.</p> <p>c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.</p> <p>d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.</p> <p>e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p> <p>f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;</p> <p>IX. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias <b>que tendrán lugar por lo menos cada tres meses</b> y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran <b>el cincuenta y uno por ciento</b> del total de los miembros del sindicato o de la sección.</p> <p>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;</p> <p>X Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. <b>Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto;</b></p> <p>XI. Período de duración de la directiva;</p> <p>XII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p> <p>XIII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. <b>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.</b></p> <p>XIV. Época de presentación de cuentas, <b>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.</b></p> <p>XV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XVI. Las demás normas que apruebe la asamblea.</p>
---	--

<p><b>Artículo 372.-</b> No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:</p> <p>I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y</p> <p>II. Los extranjeros.</p> <p><b>Artículo 373.-</b> La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p> <p><b>Artículo 374.-</b> Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:</p> <p>I. Adquirir bienes muebles;</p> <p>II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y</p> <p>III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.</p> <p><b>Artículo 375.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 376.-</b> La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 377.-</b> Son obligaciones de los sindicatos:</p> <p>I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran</p>	<p>Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:</p> <p>I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y</p> <p>II. Los extranjeros.</p> <p>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.</p> <p><b>Ante la omisión de la obligación consignada en el párrafo anterior, los afiliados tendrán acción ante la autoridad competente para que ésta se cumpla.</b></p> <p>Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:</p> <p>I. Adquirir bienes muebles;</p> <p>II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y <b>ejercer</b> las acciones correspondientes.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que <b>encabece</b> la directiva <b>de acuerdo a la denominación estatutaria o por la persona que designe ésta</b>, salvo disposición especial de los estatutos.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:</p> <p>I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;</p> <p>II. Comunicar <b>al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b> dentro del término de <b>treinta</b> días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y</p> <p>III. Informar, <b>con fines estadísticos</b>, a la misma autoridad cada seis meses por lo menos, <b>respecto del número de sus miembros</b>.</p> <p>Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:</p> <p>I. Intervenir en asuntos religiosos;</p> <p>II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro;</p>
---	--

<p>exclusivamente a su actuación como sindicatos;</p> <p>II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y</p> <p>III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.</p> <p><b>Artículo 378.-</b> Queda prohibido a los sindicatos:</p> <p>I. Intervenir en asuntos religiosos; y</p> <p>II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.</p> <p><b>Artículo 379.-</b> Los sindicatos se disolverán:</p> <p>I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y</p> <p>II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.</p> <p><b>Artículo 380.-</b> 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 a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p><b>Artículo 381.-</b> Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.</p> <p><b>Artículo 382.-</b> Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.</p> <p><b>Artículo 383.-</b> Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:</p> <p>I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;</p> <p>II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y</p> <p>III. Forma en que sus miembros estarán representados</p>	<p><b>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;</b></p> <p>Artículo 379. Los sindicatos se disolverán:</p> <p>I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y</p> <p>II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.</p> <p>Artículo 380. <b>Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio.</b> 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 <b>o forma de organización de nivel superior</b> a que pertenezca y, si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p>Artículo 381. Los sindicatos pueden <b>integrar</b> federaciones y confederaciones <b>estatales, regionales o cualquier otra forma de organización de nivel superior</b>, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo en lo que sean aplicables.</p> <p>Artículo 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones <b>o cualquier otra forma de organización de nivel superior</b> podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.</p> <p>Artículo 383. Los estatutos de las federaciones, confederaciones <b>o cualquier otra forma de organización de nivel superior</b>, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:</p> <p>I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;</p> <p>II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y</p> <p>III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.</p> <p>Artículo 384. <b>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.</b> Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.</p>
--	--

<p>en la directiva y en las asambleas.</p> <p><b>Artículo 384.-</b> Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.</p> <p><b>Artículo 385.-</b> Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p> <p>II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.</p> <p>La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.</p>	<p>Artículo 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones, confederaciones <b>y demás formas de organización de nivel superior a que se refiere el artículo 381 de esta Ley</b>, remitirán por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p> <p>II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.</p> <p>La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo <b>penúltimo</b> del artículo 365 de esta ley.</p>
---	---

## Datos Relevantes.

Se propone nombrar a este Capítulo: *“Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Demás Formas de Organización de Nivel Superior”*.

Dentro de los principales cambios que se proponen están el establecer que:

- 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.
- Todo acto de presión, coacción o injerencia ejercida por el patrón o por cualquier autoridad, que impida o interfiera el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, sea de hecho o mediante estipulación, será sancionada de conformidad con lo establecido en la propia Ley.

Se establece lo que habrá de entenderse por injerencia patronal cuando:

- 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.
- 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;
- 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
- Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos injustificados o de cualquier otra forma.

Se señala que los sindicatos tienen derecho a “determinar libremente su radio de acción”.

Entre otras posibilidades de agremiación, se incluye que los sindicatos de trabajadores podrán constituirse por tratarse de la misma cadena productiva, así como por tratarse de especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se constituyan.

Que no será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores. Se señala la creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, señalando los requisitos de inscripción en el mismo.

De igual forma se propone que 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.

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.

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.



Se hace el señalamiento de los jueces laborales. Se propone añadir a los estatutos de los sindicatos lo siguiente:  
Radio de acción.

Se propone la existencia de una secretaría de Igualdad de Género, que impulse planes y políticas laborales, para lograr la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores, así como la instauración del principio de la paridad, para asegurar la representatividad de las mujeres en los sindicatos, en el mismo rubro 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.

También se señala que 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.

Que tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto.

Se establece que 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.

Se propone dentro de las prohibiciones a los sindicatos que: se obligue 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.

Se señala la forma en que habrán de distribuirse los bienes de un sindicato en caso de disolución del mismo.

Se habla de la posibilidad de que los sindicatos pueden integrar federaciones y confederaciones estatales, regionales o cualquier otra forma de organización de nivel superior, se hace referencia los sindicatos de educación media superior.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b> <b>Contrato Colectivo de Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 386.-</b> 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.</p> <p><b>Artículo 387.-</b> El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.</p> <p>Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.</p> <p><b>Artículo 388.-</b> Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO III</b> <b>Contrato Colectivo de Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 386.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 387.</b> El patrón <b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p>Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.</p> <p><b>Artículo 388.</b> Si dentro de la misma empresa <b>o establecimiento</b>, existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p><b>IV. En caso de concurrencia sindical bajo cualquier otra modalidad organizativa, se</b></p>

	<p>aplicarán por analogía las reglas anteriores, garantizándose en todo caso el derecho de los trabajadores para determinar libremente la organización que represente sus intereses.</p> <p>En todos los casos previstos en éste artículo, para la determinación de la mayoría se observarán las reglas del artículo 931.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--

	<p>manifieste lo que a su derecho convenga.</p> <p>IV. Dentro de las 24 horas siguientes a la emisión del acuerdo a que se refiere la fracción III de éste artículo, el Registro mandará también notificarlo anexándole el listado, a los trabajadores al servicio del patrón, mediante publicación en los centros de trabajo en que prestan sus servicios así como en el boletín oficial del propio Registro. Dentro de los cinco días 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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c). La decisión de los trabajadores a favor de alguno de los sindicatos solicitantes, deberá adoptarse por el voto de la mayoría relativa de participantes con derecho a voto, siempre que la suma de votos a favor del o los sindicatos solicitantes, representen la tercera parte o más del total de los trabajadores al servicio del patrón.</p> <p>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.</p>
--	--

<p><b>Artículo 389.-</b> La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</p> <p><b>Artículo 390.-</b> El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.</p> <p><b>Artículo 391.-</b> El contrato colectivo contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Los nombres y domicilios de los contratantes;</li> <li>II. Las empresas y establecimientos que abarque;</li> <li>III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;</li> <li>IV. Las jornadas de trabajo;</li> <li>V. Los días de descanso y vacaciones;</li> <li>VI. El monto de los salarios;</li> <li>VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;</li> <li>VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 389.</b> 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.</p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 390.</b> El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por <b>cuadruplicado</b> entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositarán <b>dos</b> 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.</p> <p><b>El Registro se cerciorará de que para la celebración del contrato se cumplieron previamente las disposiciones de los artículo 387 y en su caso de los artículos 398 último párrafo y 399 Bis, último párrafo.</b></p> <p>El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido una fecha distinta <b>o que no se hubieran cumplido las prescripciones de los artículos 387, 398 y 399Bis que correspondan.</b></p>
---	--

<p>vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,</p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>                      <p><b>Artículo 392.-</b> 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 las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren</p>	<p><b>Artículo 390 Bis.</b> 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.</p> <p>Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Los nombres y domicilios de los contratantes;</li> <li>II. Las empresas y establecimientos que abarque;</li> <li>III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;</li> <li>IV. Las jornadas de trabajo;</li> <li>V. Los días de descanso y vacaciones;</li> <li>VI. El monto de los salarios;</li> </ul> <p><b>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.</b></p> <p><b>El sindicato titular tiene derecho a exigir la actualización del padrón y los trabajadores interesados tienen derecho a exigir su inclusión en el mismo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;</li> <li>VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;</li> </ul> <p><b>VIII Bis. Disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios;</b></p> <p><b>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.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;</li> </ul> <p><b>IX Bis. Disposiciones para el acceso, la promoción y el ascenso, conforme a los</b></p>
--	--

<p>obligatorias.</p> <p><b>Artículo 393.-</b> No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.</p> <p><b>Artículo 394.-</b> El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.</p> <p><b>Artículo 395.-</b> En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.</p> <p>Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p> <p><b>Artículo 396.-</b> Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.</p> <p><b>Artículo 397.-</b> El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.</p> <p><b>Artículo 398.-</b> En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se celebró por un solo sindicato de</p>	<p><b>principios de objetividad, igualdad de oportunidades de trato y libres de prejuicios sexistas, que garanticen la eliminación de la discriminación por razones de sexo y género</b></p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Artículo 392.</b> 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 <b>los jueces laborales</b>, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.</p> <p><b>Artículo 393.</b> No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que <b>falten</b> la determinación de los salarios <b>y el padrón contractual</b>. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.</p> <p><b>Artículo 394.</b> El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos <b>individuales</b> vigentes en <b>la empresa o en el establecimiento o en contratos colectivos vigentes en otros establecimientos de la empresa.</b></p> <p><b>Artículo 395.</b> En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.</p> <p><b>Segundo párrafo (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 396.</b> Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.</p> <p><b>Artículo 397.</b> El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184.</p> <p><b>Artículo 398.</b> En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de</p>
--	---

<p>trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;</p> <p>II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y</p> <p>III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.</p> <p><b>Artículo 399.-</b> La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:</p> <p>I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;</p> <p>II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y</p> <p>III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.</p> <p>Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.</p> <p><b>Artículo 399 Bis.-</b> Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.</p> <p>La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.</p> <p><b>Artículo 400.-</b> Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo</p>	<p>las partes podrá solicitar su revisión;</p> <p>II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y</p> <p>III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.</p> <p><b>Concluida la revisión, el sindicato de trabajadores titular, deberá exhibir ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, el acta de la asamblea o el acta que de testimonio del consentimiento o la aprobación de los trabajadores del contenido del convenio de revisión, conforme al mecanismo establecido en el estatuto sindical.</b></p> <p><b>Artículo 399.</b> La solicitud de revisión deberá presentarse al juez laboral, por lo menos, sesenta días antes:</p> <p>I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;</p> <p>II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y</p> <p>III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.</p> <p>Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.</p> <p><b>Artículo 399 Bis.</b> Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.</p> <p>La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.</p> <p><b>Concluida la revisión, el sindicato de trabajadores titular, deberá exhibir ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, el acta de la asamblea o el acta que de testimonio del consentimiento o la aprobación de los trabajadores del contenido del convenio de revisión, conforme al mecanismo establecido en el estatuto sindical.</b></p> <p><b>Artículo 400.</b> Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.</p>
---	---



<p>se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.</p> <p><b>Artículo 401.-</b> El contrato colectivo de trabajo termina:</p> <p>I. Por mutuo consentimiento;</p> <p>II. Por terminación de la obra; y</p> <p>III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.</p> <p><b>Artículo 402.-</b> Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.</p> <p><b>Artículo 403.-</b> En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.</p>	<p><b>Artículo 401.</b> El contrato colectivo de trabajo termina:</p> <p>I. Por mutuo consentimiento. <b>Para que opere esta causal se requiere la conformidad expresada mediante el voto, de las dos terceras partes o más de los trabajadores coaligados a quienes se aplique;</b></p> <p>II. Por terminación de la obra; y</p> <p>III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.</p> <p><b>Artículo 402.</b> Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.</p> <p><b>Artículo 403.</b> En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.</p>
---	--

## Datos Relevantes.

En este capítulo se propone entre los principales puntos, los siguientes:

Que 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.

Que el contrato colectivo que se firme sin previamente haberse realizado la consulta de los trabajadores, será nulo de pleno derecho.

Se establece la hipótesis de que en la misma empresa o establecimiento, existan varios sindicatos, observándose en dicho caso diversos lineamientos.

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, señalándose detalladamente los distintos requisitos que deberá de cubrir para ello.

Se propone señalar que se 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 pormenoriza lo anterior al señalarse que 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.

De igual forma se propone que 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 que señala la propia ley.

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.

Se propone incluir dentro del contrato colectivo que:

- 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.
- Disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios;
- 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.
- Disposiciones para el acceso, la promoción y el ascenso, conforme a los principios de objetividad, igualdad de oportunidades de trato y libres de prejuicios sexistas, que garanticen la eliminación de la discriminación por razones de sexo y género
- 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.

De igual forma se propone que concluida la revisión, el sindicato de trabajadores titular, deberá exhibir ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, el acta de la asamblea o el acta que de testimonio del consentimiento o la aprobación de los trabajadores del contenido del convenio de revisión, conforme al mecanismo establecido en el estatuto sindical.

Finalmente se propone incluir que cuando el contrato colectivo de trabajo termine por mutuo consentimiento, deberá de requerirse la conformidad expresada mediante el voto de las dos terceras partes o más de los trabajadores coaligados a quienes se aplique.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO IV</b> <b>Contrato Ley</b></p> <p><b>Artículo 404.-</b> Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un ramo determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.</p> <p><b>Artículo 405.-</b> Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.</p> <p><b>Artículo 406.-</b> Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.</p> <p><b>Artículo 407.-</b> La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.</p> <p><b>Artículo 408.-</b> Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.</p> <p><b>Artículo 409.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.</p> <p><b>Artículo 410.-</b> La convocatoria se publicará en el <b>Diario Oficial de la Federación</b> o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO IV</b> <b>Contrato Colectivo Sectorial</b></p> <p>Artículo 404. Contrato Colectivo <b>Sectorial</b> es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo <b>entre los celebrantes</b>, en una rama determinada de la industria <b>o de servicios, aplicable</b> en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.</p> <p>Artículo 405. Los contratos <b>colectivos sectoriales</b> pueden celebrarse para industrias <b>o servicios</b>.</p> <p>Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un Contrato Colectivo <b>Sectorial</b> los sindicatos que representen <b>un tercio o más</b> de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria <b>o de servicios</b> en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.</p> <p>Artículo 407. La solicitud se presentará <b>al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b>.</p> <p>Artículo 408. Los solicitantes <b>acreditarán</b> que satisfacen el requisito de <b>representatividad</b> mencionado en el artículo 406.</p> <p>Artículo 409. <b>El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b>, después de verificar el requisito de <b>representatividad</b>, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.</p>

<p>periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.</p> <p><b>Artículo 411.-</b> La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.</p> <p>La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.</p> <p><b>Artículo 412.-</b> El contrato-ley contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;</li> <li>II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;</li> <li>III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;</li> <li>IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;</li> <li>V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,</li> <li>VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</li> </ul> <p><b>Artículo 413.-</b> En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.</p> <p><b>Artículo 414.-</b> El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.</p> <p>Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el <b>Diario Oficial de la Federación</b> o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades</p>	<p>Artículo 410. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial y en los periódicos <b>nacionales</b> o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta <b>ni mayor de cuarenta y cinco días</b>.</p> <p>Artículo 411. La convención será presidida por <b>el Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo o por el Subdirector de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo</b>.</p> <p>La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.</p> <p>Artículo 412. El Contrato <b>Colectivo Sectorial</b> contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;</li> <li>II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;</li> <li>III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;</li> <li>IV. Las condiciones de trabajo <b>y los requisitos señalados</b> en el artículo 391 , fracciones IV, V, VI, <b>VII, X y XI</b>;</li> <li>V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria <b>o de servicios</b> de que se trate; y,</li> <li>VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</li> </ul> <p>Artículo 413. En el Contrato Colectivo <b>Sectorial</b> podrán establecerse la cláusula a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del <b>Contrato Colectivo Sectorial</b> en cada empresa.</p> <p>Artículo 414. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, <b>el Director General del Registro Público Nacional de</b></p>
--	--

<p>Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</p> <p><b>Artículo 415.-</b> Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:</p> <p>I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;</p> <p>II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;</p> <p>III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;</p> <p>IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el <b>Diario Oficial de la Federación</b> o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;</p> <p>V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y</p> <p>VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:</p> <p>a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.</p> <p>b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.</p> <p><b>Artículo 416.-</b> El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el <b>Diario Oficial de la Federación</b>, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.</p>	<p><b>Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b> lo publicará en el Diario Oficial de la Federación, declarándolo Contrato <b>Colectivo Sectorial</b> en la rama de la industria <b>o de servicios</b> considerada, para las empresas o establecimientos que los hayan suscrito y para las empresas o establecimientos que lo suscriban en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</p> <p>Artículo 415. Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria <b>o de servicios</b>, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato <b>Colectivo Sectorial</b>, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:</p> <p>I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los <b>patrones</b> ante el <b>Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b> conforme con lo dispuesto en el artículo 407.</p> <p>II. Los sindicatos de trabajadores comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406.</p> <p>III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia <b>certificada</b> del contrato.</p> <p>IV. <b>el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b>, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación y señalará un término no menor de quince <b>ni mayor de treinta</b> días para que se formulen oposiciones;</p> <p>Artículo 416. El Contrato <b>Colectivo Sectorial</b> producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación salvo que la convención señale una fecha distinta.</p> <p>Artículo 417. El Contrato <b>Colectivo Sectorial</b> se aplicará <b>sin perjuicio de los derechos adquiridos de los trabajadores que pudieran afectarse y que deberán dejarse a salvo</b>.</p> <p>Artículo 418. En cada empresa <b>o establecimiento</b>, la titularidad y administración del Contrato Colectivo <b>Sectorial</b> corresponderá al</p>
--	--

<p><b>Artículo 417.-</b> El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.</p> <p><b>Artículo 418.-</b> En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.</p> <p><b>Artículo 419.-</b> En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;</p> <p>II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;</p> <p>III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y</p> <p>IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el <b>Diario Oficial de la Federación</b> o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.</p> <p><b>Artículo 419 Bis.-</b> Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.</p> <p>La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.</p> <p><b>Artículo 420.-</b> Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.</p> <p><b>Artículo 421.-</b> El contrato-ley terminará:</p> <p>I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría</p>	<p>sindicato que represente, <b>en el ámbito que este abarque</b>, el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por <b>el Registro Público Nacional de Asociaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b>, produce la de la titularidad y por consecuencia de la administración.</p> <p>Artículo 419. En la revisión del <b>Contrato Colectivo Sectorial</b> se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406.</p> <p>II. La solicitud se presentará <b>al juez laboral</b> noventa días antes del vencimiento del <b>Contrato Colectivo Sectorial</b>, por lo menos;</p> <p>III. <b>El juez laboral</b> convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y</p> <p>IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, <b>el juez laboral, una vez aprobado lo remitirá al Registro Público Nacional de Asociaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, para su inclusión en el expediente de depósito del correspondiente Contrato Colectivo Sectorial.</b></p> <p>Artículo 419 Bis. Los <b>Contratos Colectivos Sectoriales</b> serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.</p> <p>La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del <b>Contrato Colectivo Sectorial.</b></p> <p>Artículo 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se <b>ejerció</b> el derecho de huelga, el <b>Contrato Colectivo Sectorial</b> se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.</p> <p>Artículo 421. El <b>Contrato Colectivo Sectorial</b> terminará:</p> <p>I. Por mutuo consentimiento de las partes que <b>lo celebraron. Para que opere ésta causal se requiere la conformidad expresada mediante el voto de las dos terceras partes o más, a quienes se aplique el Contrato Colectivo Sectorial; y</b></p> <p>II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de</p>
--	---

<p>a que se refiere el artículo 406; y</p> <p>II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.</p>	<p>trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos <b>ejerzan</b> el derecho de huelga.</p>
--	---

### Datos Relevantes.

En este capítulo, en primera instancia se propone que se modifique su denominación, de “Contrato Ley” a “Contrato Colectivo Sectorial”.

Señalando básicamente que es el mismo que el contrato ley.

La solicitud para su inscripción deberá de hacerse ante el **Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**, señalándose los lineamientos que habrán de seguirse para ello.

La convención a la que hace referencia el texto legal deberá de ser presidida por **el Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo** o por el **Subdirector de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo**.

Básicamente se dejan los mismos elementos que deberá de contener el Contrato **Colectivo Sectorial**, así como diversos trámites para su inscripción, y el señalamiento expreso de que el Contrato **Colectivo Sectorial** se aplicará **sin perjuicio de los derechos adquiridos de los trabajadores que pudieran afectarse y que deberán dejarse a salvo**.

Se hace referencia cuando así se requiera de la nueva figura del juez laboral.

Dentro de las causantes señaladas para la terminación del **Contrato Colectivo Sectorial**, se detalla que cuando **sea por** mutuo consentimiento de las partes que **lo celebraron**. Para que opere ésta causal se requiere la **conformidad expresada mediante el voto de las dos terceras partes o más**, a quienes se aplique dicho Contrato.



TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO V</b> <b>Reglamento interior de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 422.-</b> Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.</p> <p>No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.</p> <p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá:</p> <p>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;</p> <p>II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;</p> <p>III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;</p> <p>IV. Días y lugares de pago;</p> <p>V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p> <p>VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;</p> <p>VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;</p> <p>VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;</p> <p>IX. Permisos y licencias;</p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.</p> <p><b>Artículo 424.-</b> En la formación del reglamento se observarán las</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO V</b> <b>Reglamento Interior de Trabajo</b></p> <p>Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.</p> <p>No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.</p> <p>Artículo 423. El reglamento contendrá:</p> <p><b>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo</b> destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;</p> <p>II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;</p> <p>III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;</p> <p>IV. Días y lugares de pago;</p> <p>V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p> <p>VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;</p> <p>VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;</p> <p>VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;</p> <p>IX. Permisos y licencias;</p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.</p> <p>Artículo 424. En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:</p>

<p>normas siguientes:</p> <p>I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;</p> <p>II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y</p> <p>IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.</p> <p><b>Artículo 425.-</b> El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.</p>	<p>I. Se formulará por una comisión mixta de representantes <b>del sindicato y en su defecto, por la coalición de</b> los trabajadores y del patrón;</p> <p>II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante <b>el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo;</b></p> <p>III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y <b>contratos colectivos sectoriales;</b></p> <p>IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar <b>del juez laboral</b> se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.</p> <p>Artículo 425. El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.</p>
---	--

## Datos Relevantes.

De manera muy concreta en el presente capítulo se propone incluir que el Reglamento Interior del Trabajo también tenga estipulado las horas de entrada y salida de los trabajadores, y que en su formación se incluyan también en las normas, que se formulará por una comisión mixta de representantes del sindicato y en su defecto, por la coalición de los trabajadores y del patrón, haciendo el señalamiento respectivo del depósito del mismo al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, así como de las nuevas denominaciones e instituciones procesales como: “contratos colectivos sectoriales” y “juez laboral” respectivamente.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO VI</b> <b>Modificación colectiva de las condiciones de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 426.-</b> Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:</p> <p>I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y</p> <p>II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.</p> <p>La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.</p>	<p><b>CAPITULO VI</b> <b>Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 426.</b> Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar <b>del juez laboral</b> la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los <b>contratos colectivos sectoriales</b>:</p> <p>I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y</p> <p>II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.</p> <p>La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.</p>

#### Datos Relevantes.

En este caso solo se propone la modificación de las nuevas denominaciones e instituciones procesales como: “contratos colectivos sectoriales” y “juez laboral” respectivamente.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VII</b> <b>Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 427.-</b> Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:</p> <p>I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;</p> <p>II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;</p> <p>III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;</p> <p>IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;</p> <p>V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y</p> <p>VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.</p> <p><b>Artículo 428.-</b> La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.</p> <p><b>Artículo 429.-</b> En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que está, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VII</b> <b>Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 427.</b> Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:</p> <p>I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;</p> <p>II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;</p> <p>III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;</p> <p>IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;</p> <p>V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y</p> <p>VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.</p> <p><b>Artículo 428.</b> La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento a parte de ellos. Se tomará en cuenta <b>la fecha de ingreso</b> de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.</p> <p><b>Artículo 429.</b> En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión <b>al juez laboral</b>, para que <b>éste</b>, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización <b>del juez laboral</b>, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización <b>del juez laboral</b>, de</p>

<p>suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.</p> <p><b>Artículo 430.-</b> La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.</p> <p><b>Artículo 431.-</b> El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.</p> <p><b>Artículo 432.-</b> El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.</p> <p>Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.</p>	<p>conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.</p> <p><b>Artículo 430. El juez laboral,</b> al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.</p> <p><b>Artículo 431.</b> El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses <b>del juez laboral</b> que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si <b>el juez</b> resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.</p> <p><b>Artículo 432.</b> El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio <b>del juez laboral</b>, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.</p> <p>Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.</p>
--	---

## Datos Relevantes.

En relación a este capítulo, básicamente se propone que cuando se hace referencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se sustituya dichas instituciones de carácter procesal en materia laboral por el de las figuras que ahora se proponen siendo éstas las de jueces laborales.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VIII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Terminación colectiva de las relaciones de trabajo</b></p> <p><b>Artículo 433.-</b> La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.</p> <p><b>Artículo 434.-</b> Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:</p> <p>I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;</p> <p>II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;</p> <p>III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;</p> <p>IV. Los casos del artículo 38; y</p> <p>V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.</p> <p><b>Artículo 435.-</b> En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y</p> <p>III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.</p> <p><b>Artículo 436.-</b> En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VIII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo</b></p> <p>Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.</p> <p>Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:</p> <p>I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;</p> <p>II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;</p> <p>III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;</p> <p>IV. Los casos del artículo 38; y</p> <p>V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. <b>Para que ésta causal aplique, el patrón deberá acreditar al juez laboral que el sindicato o la coalición de los trabajadores afectados gozaron de la garantía de audiencia ante la autoridad competente en el juicio concursal o de quiebra.</b></p> <p><b>Si no se acredita fehacientemente lo previsto en el párrafo que antecede, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo 439.</b></p> <p>Artículo 435. En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación <b>al juez laboral</b>, para que, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización <b>del juez laboral</b>, de conformidad con las</p>

<p>tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p> <p><b>Artículo 437.-</b> Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.</p> <p><b>Artículo 438.-</b> Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.</p> <p>Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.</p> <p><b>Artículo 439.-</b> Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p>	<p>disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y</p> <p>III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización <b>del juez laboral</b>, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.</p> <p>Artículo 436. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, <b>a veinte días por cada año de servicios prestados</b> y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p> <p>Artículo 437. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración <b>la fecha de ingreso</b> de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.</p> <p>Artículo 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154. Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.</p> <p>Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización <b>del juez laboral</b>, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p>
---	---

## Datos Relevantes.

Las propuestas de modificación en este capítulo, básicamente consisten en las relativas a la inclusión dentro de las causas de terminación de las relaciones de trabajo dentro del supuesto del concurso o la quiebra legalmente declarado,

el establecer que para que ésta causal aplique, el patrón deberá acreditar al juez laboral que el sindicato o la coalición de los trabajadores afectados gozaron de la garantía de audiencia ante la autoridad competente en el juicio concursal o de quiebra.

Y que en caso contrario los trabajadores tendrán derecho a la respectiva indemnización prevista en la propia ley. Por otro lado se substituye en ciertos artículos a la Junta de Conciliación y Arbitraje por el de juez laboral.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>TITULO OCTAVO</b> <b>Huelgas</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Disposiciones generales</b></p> <p><b>Artículo 440.-</b> Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.</p> <p><b>Artículo 441.-</b> Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.</p> <p><b>Artículo 442.-</b> La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.</p> <p><b>Artículo 443.-</b> La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.</p> <p><b>Artículo 444.-</b> Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.</p> <p><b>Artículo 445.-</b> La huelga es ilícita:</p> <p>I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y</p> <p>II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.</p> <p><b>Artículo 446.-</b> Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.</p> <p><b>Artículo 447.-</b> La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.</p> <p><b>Artículo 448.-</b> El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el</p>	<p><b>TITULO OCTAVO</b> <b>Huelgas</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Disposiciones Generales</b></p> <p>Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.</p> <p>Artículo 441. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.</p> <p>Artículo 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.</p> <p>Artículo 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.</p> <p>Artículo 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.</p> <p>Artículo 445. La huelga es ilícita:</p> <p>I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y</p> <p>II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.</p> <p>Artículo 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.</p> <p>Artículo 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.</p> <p>Artículo 448. El <b>aviso</b> de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante <b>juez laboral</b> y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión <b>del juez</b>.</p>



<p>conflicto a la decisión de la Junta.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.</p> <p><b>Artículo 449.-</b> La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.</p>	<p>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.</p> <p>Artículo 449. <b>El juez laboral</b> y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.</p>
--	--

### Datos Relevantes.

Básicamente las mínimas modificaciones propuestas en este capítulo corresponden a lo relativo a la instauración de la figura del juez laboral.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO II</b> <b>Objetivos y procedimientos de huelga</b></p> <p><b>Artículo 450.-</b> La huelga deberá tener por objeto:</p> <p>I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;</p> <p>II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;</p> <p>III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;</p> <p>IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;</p> <p>V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;</p> <p>VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los</p>	<p><b>CAPITULO II</b> <b>Objetivos y Procedimientos de Huelga</b></p> <p><b>Artículo 450.</b> La huelga deberá tener por objeto:</p> <p>I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;</p> <p>II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Octavo;</p> <p>III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato Colectivo Sectorial y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Octavo;</p> <p>IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato Colectivo Sectorial en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;</p> <p>V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;</p> <p>VI. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 <i>bis</i> y 419 <i>bis</i>.</p>

<p>enumerados en las fracciones anteriores; y VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.</p> <p><b>Artículo 451.-</b> Para suspender los trabajos se requiere: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente: <b>Artículo 452.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 453.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 454.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 455.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 456.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 457.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 458.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 459.-</b> La huelga es legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.</p> <p><b>Artículo 460.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 461.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 462.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 463.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 464.-</b> (Se deroga). <b>Artículo 465.-</b> (Se deroga).</p>	<p>VII.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. <b>La enumeración de los objetivos de huelga que antecede, tiene carácter enunciativo y no limitativo.</b> <b>Artículo 451.</b> Para suspender los trabajos se requiere: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de <b>los establecidos en esta ley.</b> II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920. <b>Artículo 452</b> (está derogado) <b>Artículo 453</b> (está derogado) <b>Artículo 454</b> (está derogado) <b>Artículo 455</b> (está derogado) <b>Artículo 456</b> (está derogado) <b>Artículo 457</b> (está derogado) <b>Artículo 458</b> (está derogado) <b>Artículo 459.</b> La huelga es legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 <b>y demás establecidos en esta ley;</b> y III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores. <b>Artículo 460</b> (está derogado) <b>Artículo 461</b> (está derogado) <b>Artículo 462</b> (está derogado) <b>Artículo 463</b> (está derogado) <b>Artículo 464</b> (está derogado) <b>Artículo 465</b> (está derogado) <b>Artículo 466.</b> Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:</p>
---	---

<p><b>Artículo 466.-</b> Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:</p> <p>I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y</p> <p>II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.</p> <p><b>Artículo 467.-</b> (Se deroga).</p> <p><b>Artículo 468.-</b> (Se deroga).</p> <p><b>Artículo 469.-</b> La huelga terminará:</p> <p>I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;</p> <p>II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;</p> <p>III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y</p> <p>IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.</p> <p><b>Artículo 470.-</b> (Se deroga).</p> <p><b>Artículo 471.-</b> (Se deroga).</p>	<p>I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y</p> <p>II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.</p> <p>Artículo 467 (está derogado)</p> <p>Artículo 468 (está derogado)</p> <p><b>Artículo 469.</b> La huelga terminará:</p> <p>I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;</p> <p>II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;</p> <p>III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y</p> <p>IV. Por <b>sentencia del juez laboral</b> si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.</p> <p>Artículo 470 (está derogado)</p> <p>Artículo 471 (está derogado)</p>
---	--

## Datos Relevantes.

La reforma propuesta para este capítulo fundamentalmente consiste en señalar que los objetivos establecidos por la ley para que sea posible una huelga, son tienen carácter enunciativo y no limitativo, así como la reiteración de la nueva figura del juez laboral.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>TITULO NOVENO</b> <b>Riesgos de Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 472.-</b> Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.</p> <p><b>Artículo 473.-</b> Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p> <p><b>Artículo 474.-</b> Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.</p> <p><b>Artículo 475.-</b> Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.</p> <p><b>Artículo 476.-</b> Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.</p> <p><b>Artículo 477.-</b> Cuando los riesgos se realizan pueden producir: I. Incapacidad temporal; II. Incapacidad permanente parcial; III. Incapacidad permanente total; y</p>	<p style="text-align: center;"><b>TITULO NOVENO</b> <b>Riesgos de Trabajo</b></p> <p><b>Artículo. 472.</b> Las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.</p> <p><b>Artículo. 473.</b> Los riesgos de trabajo son las enfermedades y los accidentes <b>que padecen</b> los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. <b>Se considerarán riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades que deriven de las conductas o prácticas de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral contra las trabajadoras durante el ejercicio de sus actividades laborales.</b> <b>Es prioridad de patrones, autoridades laborales y trabajadores la prevención de las enfermedades y los accidentes que padecen los trabajadores, así como la rehabilitación de los trabajadores incapacitados a consecuencia de éstos.</b></p> <p><b>Artículo 474.</b> Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.</p> <p>Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.</p> <p><b>Artículo 475.</b> Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado <b>de una causa no producida repentinamente</b> que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.</p> <p><b>Artículo 476.</b> Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.</p>

<p>IV. La muerte.</p> <p><b>Artículo 478.-</b> Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.</p> <p><b>Artículo 479.-</b> Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.</p> <p><b>Artículo 480.-</b> Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.</p> <p><b>Artículo 481.-</b> La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.</p> <p><b>Artículo 482.-</b> Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.</p> <p><b>Artículo 483.-</b> Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.</p> <p>En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.</p> <p><b>Artículo 484.-</b> Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.</p>	<p><b>Artículo 477.</b> Cuando <b>las enfermedades o los accidentes de trabajo</b> se realizan pueden producir:</p> <p>I. Incapacidad temporal; II. Incapacidad permanente parcial; III. Incapacidad permanente total; y IV. La muerte.</p> <p><b>Artículo 478.</b> Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.</p> <p><b>Artículo 479.</b> Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.</p> <p><b>Artículo 480.</b> Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.</p> <p><b>Artículo 481.</b> La existencia de estados anteriores tales como <b>discapacidad física, mental o sensorial</b>, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.</p> <p><b>Artículo 482.</b> Las consecuencias de <b>las enfermedades y los accidentes</b> de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.</p> <p><b>Artículo 483.</b> Las indemnizaciones por <b>enfermedades y accidentes</b> de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.</p> <p>En los casos de incapacidad mental, comprobados ante <b>el juez</b>, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501 a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.</p> <p><b>Artículo 484.</b> Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título,</p>
---	--

<p><b>Artículo 485.-</b> La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.</p> <p><b>Artículo 486.-</b> Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.</p> <p><b>Artículo 487.-</b> Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Asistencia médica y quirúrgica;</li> <li>II. Rehabilitación;</li> <li>III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;</li> <li>IV. Medicamentos y material de curación;</li> <li>V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y</li> <li>VI. La indemnización fijada en el presente Título.</li> </ul> <p><b>Artículo 488.-</b> El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;</li> <li>II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;</li> <li>III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y</li> <li>IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.</li> </ul> <p>El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un</p>	<p>se tomará como base el salario diario <b>integrado</b> que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.</p> <p><b>Artículo 485.</b> La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.</p> <p><b>Artículo 486 (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 487.</b> Los trabajadores que sufran <b>una enfermedad o un accidente</b> de trabajo tendrán derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Asistencia médica y quirúrgica;</li> <li>II. Rehabilitación;</li> <li>III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;</li> <li>IV. Medicamentos y material de curación;</li> <li>V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y</li> <li>VI. La indemnización fijada en el presente título.</li> </ul> <p><b>Artículo 488.</b> El patrón queda exceptuado de las obligaciones <b>señaladas en la fracción VI del</b> artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;</li> <li>II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;</li> <li>III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y</li> <li>IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.</li> </ul> <p>El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.</p> <p><b>Artículo 489.</b> No libera al patrón de responsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de</li> </ul>
--	---

<p>centro médico.</p> <p><b>Artículo 489.-</b> No libera al patrón de responsabilidad:</p> <p>I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;</p> <p>II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y</p> <p>III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.</p> <p><b>Artículo 490.-</b> En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:</p> <p>I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;</p> <p>II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;</p> <p>III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;</p> <p>IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y</p> <p>V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.</p> <p><b>Artículo 491.-</b> Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.</p> <p>Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos</p>	<p>trabajo;</p> <p>II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y</p> <p>III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.</p> <p><b>Artículo 490.</b> En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en <b>cient</b> por ciento a juicio <b>del juez laboral</b>. Hay falta inexcusable del patrón:</p> <p>I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;</p> <p>II. Si habiéndose realizado accidentes <b>y enfermedades de trabajo</b> anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;</p> <p>III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;</p> <p>IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo;</p> <p>V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores; y</p> <p><b>VI. Cuando no proporcione un puesto laboral adecuado al trabajador en los términos de los artículos 498 y 499, si así lo solicita éste y lo despida.</b></p> <p><b>Artículo 491.</b> Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.</p> <p>Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.</p> <p><b>Artículo 492.</b> Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la</p>
---	---

<p>exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.</p> <p><b>Artículo 492.-</b> Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.</p> <p><b>Artículo 493.-</b> Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.</p> <p><b>Artículo 494.-</b> El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.</p> <p><b>Artículo 495.-</b> Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.</p> <p><b>Artículo 496.-</b> Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal.</p>	<p>tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.</p> <p><b>Artículo 493.</b> Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, <b>el juez laboral</b> podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.</p> <p>Para los efectos de este artículo se entiende por profesión la actividad u oficio que realizaba ordinariamente el trabajador, en mérito de tener la capacitación para ello, sea por poseer las facultades o aptitudes específicas para su desempeño, o porque haya realizado los estudios o cursos correspondientes, o bien porque su competencia derive de la práctica del trabajo.</p> <p><b>Artículo 494. (se deroga)</b></p> <p><b>Artículo 495.</b> Si la <b>enfermedad o accidente de trabajo</b> produce al trabajador una incapacidad permanente parcial o total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe <b>de dos mil ciento noventa días de salario integrado.</b></p> <p><b>Artículo 496.</b> Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.</p>
--	---



<p><b>Artículo 497.-</b> Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.</p> <p><b>Artículo 498.-</b> El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.</p> <p><b>Artículo 499.-</b> Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.</p> <p><b>Artículo 500.-</b> Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:</p> <p>I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y</p> <p>II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.</p> <p><b>Artículo 501.-</b> Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:</p> <p>I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;</p> <p>II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;</p> <p>III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.</p>	<p><b>Artículo 497.</b> Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.</p> <p><b>Artículo 498.</b> El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro de <b>los dos años siguientes</b> a la fecha en que se determinó su incapacidad.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.</p> <p><b>Artículo 499.</b> Si un trabajador víctima de <b>una enfermedad o accidente de trabajo</b> no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo.</p> <p><b>Artículo 500.</b> Cuando <b>la enfermedad o accidente de trabajo</b> traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:</p> <p>I. Dos meses de salario <b>integrado</b> por concepto de gastos funerarios; y</p> <p>II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.</p> <p><b>Artículo 501.</b> Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:</p> <p>I. La viuda <b>o concubinaria</b>, o el viudo <b>o concubinario</b> que hubiese dependido económicamente de la trabajadora, los hijos menores de dieciséis años <b>y los mayores de esta edad hasta un máximo de veinticinco años si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional</b>;</p> <p>II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;</p> <p>III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;</p> <p>IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que</p>
--	--

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Artículo 502.-** En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

**Artículo 503.-** Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los

cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Artículo 502.** En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de **dos mil ciento noventa** días de salario **integrado**, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

**Artículo 503.** Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

**I. El juez laboral** o el inspector **Federal** del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o **el juzgado laboral** ante **el** que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador **así como sus domicilios, sin menoscabo de la obligación del patrón para facilitar estos datos conforme al artículo 605, y procederá a ordenar que se convoque a los beneficiarios en tales domicilios, y también mediante aviso que se fijará en el lugar visible donde el trabajador prestaba sus servicios, para que comparezcan ante el juez laboral**, dentro de un término de treinta días, **a ejercer** sus derechos. Sólo cuando no sea posible determinar el domicilio de los probables beneficiarios, bastará la publicación del aviso referido en el párrafo anterior.

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto **al juez laboral** o al inspector **Federal** del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. **El juez laboral** o el inspector **federal** del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. **El juez laboral que conozca**, o el inspector **federal** del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al **juzgado laboral competente**;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el **juez laboral competente** con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen

<p>beneficiarios;</p> <p>IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;</p> <p>VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y</p> <p>VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.</p> <p><b>Artículo 504.-</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;</p> <p>II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;</p> <p>III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos</p>	<p>derecho a la indemnización;</p> <p>VI. <b>El juez laboral</b> apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y</p> <p>VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del <b>juez laboral</b> libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.</p> <p><b>Tanto en el caso de que el patrón consigne voluntariamente la indemnización ante el juez laboral, como cuando la indemnización sea demandada ante éste por los beneficiarios, deberá llevarse a cabo la investigación prevista en las fracciones I a III de este artículo, para luego procederse a tramitar el otorgamiento de la indemnización mediante el procedimiento especial previsto en el artículo 882 y siguientes de la presente ley.</b></p> <p><b>Sólo cuando no haya conflicto entre los beneficiarios, la indemnización consignada voluntariamente por el patrón se otorgará conforme a un procedimiento voluntario.</b></p> <p><b>Artículo 503 Bis.</b> Los convenios en materia de riesgos de trabajo, para ser válidos, además de cumplir con los requisitos a que se refiere el artículo 33 de la ley, deberán respaldarse en un dictamen médico sobre el grado de incapacidad consecuencia del accidente o enfermedad de trabajo. El juez laboral deberá, a petición de las partes, facilitar el perito médico en el marco de un procedimiento voluntario.</p> <p><b>Artículo 504.</b> Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;</p> <p>II. Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;</p> <p>III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;</p> <p>IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se</p>
--	---

<p>trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;</p> <p>IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;</p> <p>V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombre y domicilio de la empresa;</li> <li>b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;</li> <li>c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;</li> <li>d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,</li> <li>e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.</li> </ul> <p>VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.</p> <p>VII. (Se deroga).</p> <p><b>Artículo 505.-</b> Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p><b>Artículo 506.-</b> Los médicos de las empresas están obligados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda</li> </ul>	<p>encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;</p> <p>V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y <b>al juez laboral</b> dentro de las setenta y dos horas siguientes, de los accidentes que ocurran, <b>y de las enfermedades de trabajo cuando se califiquen</b> proporcionando los siguientes datos y elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombre y domicilio de la empresa.</li> <li>b) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario.</li> <li>c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.</li> <li>d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.</li> <li>e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.</li> </ul> <p>VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.</p> <p><b>Artículo 505.</b> Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá <b>el juez laboral</b>.</p> <p><b>Artículo 506.</b> Los médicos de las empresas están obligados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Al realizarse el <b>accidente</b>, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;</li> <li>II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;</li> <li>III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y</li> <li>IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.</li> </ul> <p><b>Artículo 507.</b> El trabajador que rehúse con justa causa recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá los derechos que otorga este título.</p>
--	---

<p>capacitado para reanudar su trabajo;</p> <p>II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;</p> <p>III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y</p> <p>IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.</p> <p><b>Artículo 507.-</b> El trabajador que rehuse con justa causa recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá los derechos que otorga este Título.</p> <p><b>Artículo 508.-</b> La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla.</p> <p>Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.</p> <p>El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia.</p> <p><b>Artículo 509.-</b> En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.</p> <p><b>Artículo 510.-</b> Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.</p> <p><b>Artículo 511.-</b> Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;</p> <p>II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y</p> <p>III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.</p> <p><b>Artículo 512.-</b> En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en</p>	<p><b>Artículo 508.</b> La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla.</p> <p>Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.</p> <p>El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia.</p> <p><b>Artículo 509.</b> En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.</p> <p><b>Artículo 510.</b> Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.</p> <p><b>Artículo 511.</b> Los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;</p> <p>II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y</p> <p>III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.</p> <p><b>Artículo 512.</b> En los reglamentos de esta ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 512-A.</b> Con objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las secretarías del Trabajo y Previsión Social y de <b>Salud</b>, del Instituto Mexicano del Seguro Social, <b>del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y, en su caso, de los institutos estatales de Seguridad Social</b>, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones</p>
---	---

<p>ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 512-A.-</b> Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.</p> <p><b>Artículo 512-B.-</b> En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.</p> <p>Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Salubridad y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen, conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.</p> <p>El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.</p> <p><b>Artículo 512-C.-</b> La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento de esta Ley que se</p>	<p><b>interesadas</b>, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de presidente de la citada comisión.</p> <p><b>Artículo 512-B.</b> En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.</p> <p>Dichas comisiones consultivas estatales serán presididas por los gobernadores de las entidades federativas y en su integración participarán también representantes de las secretarías del Trabajo y Previsión Social y <b>de Salud</b>, del Instituto Mexicano del Seguro Social <b>y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado</b>; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones <b>interesadas</b>. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la comisión consultiva estatal respectiva, fungirá como secretario de la misma.</p> <p><b>Artículo 512-C.</b> La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de las comisiones consultivas estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán señaladas en el reglamento de esta ley que se expida en materia de seguridad e higiene. El funcionamiento interno de dichas comisiones se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión expida.</p> <p><b>Artículo 512-D.</b> Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del Trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes.</p>
---	---

<p>expida en materia de seguridad e higiene.</p> <p>El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión expida.</p> <p><b>Artículo 512-D.-</b> Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.</p> <p>Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.</p> <p>Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.</p> <p><b>Artículo 512-E.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.</p>	<p>Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han <b>realizado</b> las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.</p> <p>Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.</p> <p>Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.</p> <p><b>Artículo 512-E.</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de <b>Salud</b>, el Instituto Mexicano del Seguro Social, <b>el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y los institutos estatales de Seguridad Social</b> para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.</p> <p><b>Artículo 512-F.</b> Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción</p>
---	---

<p><b>Artículo 512-F.-</b> Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.</p> <p>Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529.</p> <p><b>Artículo 513.-</b> Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p> <p><b>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</b></p> <p><b>Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana. Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.</li> <li>2. Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda. Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.</li> <li>3. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera. Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelerá.</li> <li>4. Tabacosis: Afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco. Trabajadores de la industria del tabaco.</li> <li>5. Bagazosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera. Tolveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelerá y fabricación de abonos.</li> </ol>	<p>local. Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529.</p> <p><b>Artículo 513.</b> Para los efectos de este título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p> <p><b>Tabla de enfermedades de trabajo</b></p> <p>Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana. Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.</li> <li>2. Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda. Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.</li> <li>3. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera. Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelerá.</li> <li>4. Tabacosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco. Trabajadores de la industria del tabaco.</li> <li>5. Bagazosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera. Tolveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelerá y fabricación de abonos.</li> <li>6. Suberosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho. Trabajadores del corcho.</li> <li>7. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén. Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria</li> </ol>
---	--



<p>6. Suberosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho. Trabajadores del corcho.</p> <p>7. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén. Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelerera.</p> <p>8. Bisinosis. Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.</p> <p>9. Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo. Trabajadores de la industria del cáñamo.</p> <p>10. Linosis: afecciones producidas por la inhalación del polvo de lino. Trabajadores de la industria del lino.</p> <p>11. Asma de los impresores (por la goma arábica).</p> <p>12. Antracosis. Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.</p> <p>13. Siderosis. Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.</p> <p>14. Calcicosis. Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.</p> <p>15. Baritosis. Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelerera y laboratorios.</p> <p>16. Estanosis. Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.</p> <p>17. Silicatosis.</p>	<p>papelerera.</p> <p>8. Bisinosis. Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.</p> <p>9. Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo. Trabajadores de la industria del cáñamo.</p> <p>10. Linosis: afecciones producidas por la inhalación del polvo de lino. Trabajadores de la industria del lino.</p> <p>11. Asma de los impresores (por la goma arábica).</p> <p>12. Antracosis. Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.</p> <p>13. Siderosis. Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.</p> <p>14. Calcicosis. Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.</p> <p>15. Baritosis. Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelerera y laboratorios.</p> <p>16. Estanosis. Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.</p> <p>17. Silicatosis. Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).</p> <p>18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos: Esmeril, carborundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.</p> <p>19. Silicosis. Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengan</p>
--	---

<p>Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).</p> <p>18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos: Esmeril, carborundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.</p> <p>19. Silicosis. Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengan sílice.</p> <p>20. Asbestosis o amiantosis. Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelera, cementos, material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.</p> <p>21. Beriliosis o gluciniosis. Afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio. Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.</p> <p>22. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio. Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.</p> <p>23. Afecciones debidas a inhalación de polvos de vanadio. Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química, fotográfica, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.</p> <p>24. Afecciones debidas a inhalación de polvos de uranio. Mineros (de las minas de uranio), cuando se exponen a la acción del hexa-fluoruro, separado del mineral.</p> <p>25. Afecciones debidas a inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica). Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso y otros usos.</p> <p>26. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto. Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal</p>	<p>sílice.</p> <p>20. Asbestosis o amiantosis. Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelera, cementos, material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.</p> <p>21. Beriliosis o gluciniosis. Afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio. Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.</p> <p>22. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio. Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.</p> <p>23. Afecciones debidas a inhalación de polvos de vanadio. Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química, fotográfica, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.</p> <p>24. Afecciones debidas a inhalación de polvos de uranio. Mineros (de las minas de uranio), cuando se exponen a la acción del hexa-fluoruro, separado del mineral.</p> <p>25. Afecciones debidas a inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica). Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso y otros usos.</p> <p>26. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto. Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.</p> <p>27. Talcosis o esteatosis. Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.</p> <p>28. Aluminosis o "pulmón de aluminio". Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en</p>
--	---

<p>finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.</p> <p>27. Talcosis o esteatosis. Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.</p> <p>28. Aluminosis o pulmón de aluminio. Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.</p> <p>29. Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica. Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.</p> <p>30. Afecciones debidas a inhalación de tierra, de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur). Trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.</p> <p><b>Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores</b></p> <p>Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.</p> <p>31. Asfixia por el ázoe o nitrógeno. Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.</p> <p>32. Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono. Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letríneros.</p> <p>33. Por el metano, etano, propano y butano. Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido, hornos de coque e industria petroquímica.</p> <p>34. Por el acetileno. Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.</p>	<p>trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.</p> <p>29. Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica. Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.</p> <p>30. Afecciones debidas a inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur). Trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.</p> <p>31. Las enfermedades causadas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a dichas sustancias y la enfermedad en el trabajador. Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores. Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.</p> <p>32. Asfixia por el ázoe o nitrógeno. Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.</p> <p>33. Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono. Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letríneros.</p> <p>34. Por el metano, etano, propano y butano. Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido,</p>
--	---

<p>35. Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco.</p> <p>Trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrínos, poceros, estampadores, de tenerías y establos.</p> <p>36. Por el anhídrido sulfuroso.</p> <p>Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).</p> <p>37. Por el formaldehído y formol.</p> <p>Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.</p> <p>38. Por aldehídos, acridina, acroleína, furfural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.</p> <p>Trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.</p> <p>39. Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro.</p> <p>Trabajadores de la preparación del cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.</p> <p>40. Por el fósgeno o cloruro de carbonilo.</p> <p>Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de extinguidores de incendios.</p> <p>41. Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos.</p> <p>Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitratos y silos.</p>	<p>hornos de coque e industria petroquímica.</p> <p>35. Por el acetileno.</p> <p>Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.</p> <p>36. Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco.</p> <p>Trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrínos, poceros, estampadores, de tenerías y establos.</p> <p>37. Por el anhídrido sulfuroso.</p> <p>Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).</p> <p>38. Por el formaldehído y formol.</p> <p>Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.</p> <p>39. Por aldehídos, acridina, acroleína, furfural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.</p> <p>Trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.</p> <p>40. Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro.</p> <p>Trabajadores de la preparación del cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.</p> <p>41. Por el fósgeno o cloruro de carbonilo.</p> <p>Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de <b>extintores</b> de incendios.</p> <p>42. Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos.</p> <p>Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitratos y silos.</p> <p>43. Por el anhídrido sulfúrico.</p> <p>Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.</p> <p>44. Por el ozono.</p>
--	--

<p>42. Por el anhídrido sulfúrico. Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.</p> <p>43. Por el ozono. Trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.</p> <p>44. Por el bromo. Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.</p> <p>45. Por el flúor y sus compuestos. Trabajadores que manejan estas sustancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.</p> <p>46. Por el sulfato de metilo. Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.</p> <p>47. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno. Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.</p>	<p>Trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.</p> <p>45. Por el bromo. Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.</p> <p>46. Por el flúor y sus compuestos. Trabajadores que manejan estas sustancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.</p> <p>47. Por el sulfato de metilo. Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.</p> <p>48. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno. Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.</p> <p>49. Acción irritante sobre las vías aéreas superiores y sobre los pulmones, por el tricloruro de antimonio y penta-cloruro de antimonio. Trabajadores que manejan aleaciones y catalizadores orgánicos.</p> <p>50. Por el berilio. Trabajadores que manejan aleaciones con cobre, cerámica, equipo electrónico, aeroespacial y de reactores nucleares.</p> <p>51. Por boranos (diborano). Trabajadores que manejan combustible de avión y en la fabricación de fungicidas.</p> <p>52. Por bromuro de hidrógeno. Trabajadores del refinado del petróleo.</p> <p>53. Por metilbromuro. Trabajadores de la refrigeración y que manejan productos de fumigación.</p> <p>54. Por cadmio. Trabajadores que manejan aleaciones con zinc y plomo, electrochapado, acumuladores e insecticidas.</p> <p>55. Por óxido e hidróxido de calcio. Cal, fotografía, curtido, insecticidas.</p>
--	--

	<p><b>56.</b> Por cloropicrina. Fabricación de sustancias químicas, componente de fumigantes.</p> <p><b>57.</b> Por ácido crómico. Trabajadores de la soldadura y el chapado.</p> <p><b>58.</b> Por cobalto. Aleaciones de alta temperatura, imanes permanentes, herramientas de metales pesados (con carburo de tungsteno).</p> <p><b>59.</b> Por ácido fluorhídrico. Catalizador químico, pesticidas, blanqueado, soldadura.</p> <p><b>60.</b> Por isocianatos. Producción de poliuretano, pinturas, herbicidas y productos insecticidas, laminación, muebles, esmaltación, trabajo con resina.</p> <p><b>61.</b> Por hidruro de litio. Aleaciones, cerámica, electrónica, catalizadores químicos.</p> <p><b>62.</b> Por mercurio. Electrólisis, extracción de minerales y amalgamas, fabricación de productos de electrónica.</p> <p><b>63.</b> Por níquel carbonilo. Refinado de níquel, electrochapado, reactivos químicos.</p> <p><b>64.</b> Tetraóxido de osmio. Refinado de cobre, aleación con iridio, catalizador para la síntesis de esteroides y formación de amoníaco.</p> <p><b>65.</b> Por sulfuros fosfóricos. Producción de insecticidas, compuestos de ignición, cerillos.</p> <p><b>66.</b> Por tetracloruro de titanio. Tintes, pigmentos, publicidad.</p> <p><b>67.</b> Por Hexafluoruro de uranio. Limpiadores de revestimientos de metal, selladores de suelo, pintura por pulverización.</p> <p><b>68.</b> Por pentaóxido de vanadio. Tanques de aceite limpiador, metalurgia.</p> <p><b>69.</b> Por tatracloruro de zirconio. Pigmentos, catalizadores.</p> <p><b>70.</b> Las enfermedades causadas por inhalación de gases y vapores que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a las sustancias y la enfermedad en el trabajador. Dermatosis Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes),</p>
--	--

<p><b>Dermatosis</b></p> <p>Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.</p> <p>48. Dermatitis por acción del calor. Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.</p> <p>49. Dermatitis por exposición a bajas temperaturas. Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.</p> <p>50. Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta. Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldados, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etc.</p> <p>51. Dermatitis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico. Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etc.</p> <p>52. Dermatitis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio. Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.</p> <p>53. Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos. Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.</p> <p>54. Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique</p>	<p>provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.</p> <p>71. Dermatitis por acción del calor. Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.</p> <p>72. Dermatitis por exposición a bajas temperaturas. Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.</p> <p>73. Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta. Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldados, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etcétera.</p> <p>74. Dermatitis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico. Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etcétera.</p> <p>75. Dermatitis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio. Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.</p> <p>76. Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos. Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.</p> <p>77. Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal. Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.</p> <p>78. Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio. Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.</p> <p>79. Dermatitis por acción de la cal, u óxido de calcio. Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.</p>
--	--

<p>nasal.</p> <p>Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.</p> <p>55. Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio. Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.</p> <p>56. Dermatitis por acción de la cal, u óxido de calcio. Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.</p> <p>57. Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno. Trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).</p> <p>58. Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos. Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etc.</p> <p>59. Dermatitis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaiosis), petróleo crudo. Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.</p> <p>60. Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.</p> <p>61. Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica: Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana, lino, etc.; cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etc.</p>	<p>80. Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno. Trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).</p> <p>81. Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos. Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etcétera.</p> <p>82. Dermatitis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaiosis), petróleo crudo. Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.</p> <p>83. Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etcétera, en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.</p> <p>84. Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica: Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana, lino, etcétera; cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etcétera.</p> <p>85. Dermatitis por agentes biológicos. Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etcétera.</p> <p>86. Otras dermatosis. Dermatitis de contacto. Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, hiladores y colectores de lana, médicos, enfermeras y laboratoristas.</p> <p>87. Lesiones ungueales y periungueales. Onicodistrofias, onicolisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos. Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos</p>
--	---



<p>62. Dermatitis por agentes biológicos. Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etc.</p> <p>63. Otras dermatosis. Dermatitis de contacto. Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, hiladores y colectores de lana, médicos, enfermeras y laboratoristas.</p> <p>64. Lesiones ungueales y peringueales. Onicodistrofias, onicolisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos. Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p>65. Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, liquen plano). Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p>	<p>agentes.</p> <p><b>88.</b> Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, liquen plano). Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p>89. Las dermatosis que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a los agentes causales y la enfermedad en el trabajador.</p> <p>Oftalmopatías profesionales (Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos)</p> <p><b>90.</b> Blefarconiosis (polvos minerales, vegetales o animales). Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores, cementeros, carboneros, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etcétera.</p> <p><b>91.</b> Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral. (Polvos, gases y vapores de diversos orígenes). Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del <b>champiñón</b>, carpinteros, etcétera.</p> <p><b>92.</b> Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos (calor); químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetracloruro, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuete, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etcétera). Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letreros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfurado) y demás agentes mencionados.</p> <p><b>93.</b> Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X). Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultra-violeta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etcétera; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.</p>
--	--

<p><b>Oftalmopatías profesionales</b> <b>(Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos)</b></p> <p>66. Blefaroconiosis (Polvos minerales, vegetales o animales). Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores, cementeros, carboneros, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etc.</p> <p>67. Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral.</p>	<p><b>94.</b> Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos (povos); físicos (rayos infra-rojos, calóricos). Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p><b>95.</b> Queratoconiosis: Incrustación en la córnea de partículas duras (mármol, piedra, polvos abrasivos o metales). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p><b>96.</b> Argirosis ocular. (Sales de plata.) Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.</p> <p><b>97.</b> Catarata por radiaciones. (Rayos infra- rojos, calóricos, de onda corta, rayos X.) Vidrieros, herreros, fundidores, técnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, técnicos y trabajadores de la energía atómica.</p> <p><b>98.</b> Catarata tóxica. (Naftalina y sus derivados.) Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p><b>99.</b> Parálisis oculomotoras. (Intoxicación por sulfuro de carbono, plomo.) Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p><b>100.</b> Oftalmoplegía interna. (Intoxicación por sulfuro de carbono.) Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p><b>101.</b> Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicación por naftalina, benzol.) Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p><b>102.</b> Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino (intoxicación por tricloretileno). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a este agente.</p> <p><b>103.</b> Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, benzol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p><b>104.</b> Conjuntivitis por gérmenes patógenos.</p>
---	--

<p>(Polvos, gases y vapores de diversos orígenes).</p> <p>Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del champignon, carpinteros, etc.</p> <p>68. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos (calor); químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetracloreto, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuete, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etc.) Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letreros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfurado) y demás agentes mencionados.</p> <p>69. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X). Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultravioleta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.</p> <p>70. Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos, (polvos); físicos (rayos infra-rojos, calóricos).</p> <p>Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p>71. Queratoconiosis:</p> <p>Incrustación en la córnea de partículas duras: (mármol, piedra, polvos abrasivos o metales).</p> <p>Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p>72. Argiriosis ocular. (Sales de plata).</p> <p>Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.</p>	<p>Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.</p> <p><b>105.</b> Oftalmía y catarata eléctrica. Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.</p> <p>106. Las oftalmopatías que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a los agentes causales y la enfermedad.</p> <p>Intoxicaciones</p> <p>Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.</p> <p><b>107.</b> Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado. Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotecnia.</p> <p><b>108.</b> Saturnismo o intoxicación plúmbica. Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.</p> <p><b>109.</b> Hidrargirismo o mercurialismo. Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.</p> <p><b>110.</b> Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado. Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.</p> <p><b>111.</b> Manganismo. Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.</p> <p><b>112.</b> Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.</p>
---	--

<p>73. Catarata por radiaciones. (Rayos infra-rojos, calóricos, de onda corta, rayos X). Vidrieros, herreros, fundidores, técnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, técnicos y trabajadores de la energía atómica.</p> <p>74. Catarata tóxica. (Naftalina y sus derivados). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p>75. Parálisis oculomotoras. (Intoxicación por sulfuro de carbono, plomo). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p>76. Oftalmoplegía interna. (Intoxicación por sulfuro de carbono). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p>77. Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicación por naftalina, benzol). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición de estos agentes.</p> <p>78. Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino: (intoxicación por tricloretileno). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a este agente.</p> <p>79. Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica: (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, benzol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio). Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.</p> <p>80. Conjuntivitis por gérmenes patógenos. Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.</p> <p>81. Oftalmía y catarata eléctrica. Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.</p> <p>Intoxicaciones Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o</p>	<p>Fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.</p> <p><b>113.</b> Oxicarbonismo. Trabajadores en contacto de gas de hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, de los hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.</p> <p><b>114.</b> Intoxicación cianica. Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.</p> <p><b>115.</b> Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico. Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias química y petroquímica.</p> <p><b>116.</b> Hidrocarburismo por derivados del petróleo y carbón de hulla. Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.</p> <p><b>117.</b> Intoxicación por el tolueno y el xileno. Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehida bencílica, colorantes, explosivos (tnt), pinturas y barnices.</p> <p><b>118.</b> Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno. Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.</p> <p><b>119.</b> Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromo-metanos. Trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, <b>extintores</b> de incendios, etcétera.</p> <p><b>120.</b> Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados). Trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de <b>extintores</b> de incendios.</p> <p><b>121.</b> Intoxicación por el di-cloretano y tetra-cloretano. Trabajadores que manipulan estas sustancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la</p>
---	---

<p>inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.</p> <p><b>82. Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado.</b> Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotecnia.</p> <p><b>83. Saturnismo o intoxicación plúmbica.</b> Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.</p> <p><b>84. Hidrargirismo o mercurialismo.</b> Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.</p> <p><b>85. Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado.</b> Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.</p> <p><b>86. Manganismo.</b> Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.</p> <p><b>87. Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.</b> Fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.</p> <p><b>88. Oxicarbonismo.</b> Trabajadores en contacto de gas de hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en</p>	<p>lana e industria química.</p> <p><b>122.</b> Intoxicación por el hexa-cloretano. Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.</p> <p><b>123.</b> Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno. Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.</p> <p><b>124.</b> Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol. Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.</p> <p><b>125.</b> Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno. Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.</p> <p><b>126.</b> Intoxicaciones por insecticidas clorados. Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloroetano (ddt), aldrín, dieldrín y similares.</p> <p><b>127.</b> Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados. Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.</p> <p><b>128.</b> Sulfo-carbonismo. Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.</p> <p><b>129.</b> Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado. Trabajadores de la producción de esta sustancia, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.</p> <p><b>130.</b> Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán). Trabajadores que utilizan este solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histología.</p> <p><b>131.</b> Benzolismo. Trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etcétera.</p> <p><b>132.</b> Intoxicación por el tetra-hidro-furano. Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.</p>
---	--

<p>todos los casos de combustión incompleta del carbón.</p> <p>89. Intoxicación cianica.</p> <p>Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.</p> <p>90. Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.</p> <p>Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias química y petroquímica.</p> <p>91. Hidrocarburiismo por derivados del petróleo y carbón de hulla.</p> <p>Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.</p> <p>92. Intoxicación por el tolueno y el xileno.</p> <p>Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehida bencílica, colorantes, explosivos (TNT), pinturas y barnices.</p> <p>93. Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.</p> <p>Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.</p>	<p>133. Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos. Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.</p> <p>134. Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas. Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.</p> <p>135. Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitroglicerina. Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.</p> <p>136. Intoxicación por el tetra-etilo de plomo. Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.</p> <p>137. Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados. Trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetilico (tphe), pirofosfato tetraetilico (ppte), paratión y derivados.</p> <p>138. Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol.</p> <p>Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.</p> <p>139. Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.</p> <p>Trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.</p> <p>140. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidro-xicumarina, talio, insecticidas de origen vegetal. Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.</p> <p>141. Intoxicaciones por la piridina, clorpromazina y quimioterápicos en general. Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.</p> <p>142. Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia. (Hidruros de boro, oxígeno líquido, etcétera). Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.</p> <p>143. Las intoxicaciones que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador a dichas sustancias y la enfermedad.</p> <p>Enfermedades del sistema nervioso por tóxicos en el trabajo.</p>
---	---

<p>94. Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromo-metanos. Trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etc.</p> <p>95. Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados). Trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.</p> <p>96. Intoxicación por el di-cloretano y tetra-cloretano. Trabajadores que manipulan estas sustancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.</p> <p>97. Intoxicación por el hexa-cloretano. Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.</p> <p>98. Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno. Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.</p> <p>99. Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol. Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.</p> <p>100. Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno. Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.</p> <p>101. Intoxicaciones por insecticidas clorados. Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloreetano (DDT), aldrín, dieldrín y similares.</p> <p>102. Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados. Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.</p> <p>103. Sulfo-carbonismo. Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.</p>	<p>Enfermedades del sistema nervioso generadas por un producto químico que es capaz de inducir un patrón constante de disfunción neural o cambios en la química o la estructura del sistema nervioso.</p> <p>144. Enfermedades producidas por gases con efectos neurotóxicos, tales como: anhídrido carbónico (trabajadores de la industria metalúrgica, minería y fábricas de cerveza); monóxido de carbono (trabajadores de la industria metalúrgica, minería, transportes y centrales eléctricas); ácido sulfhídrico (trabajadores de la agricultura, pesca y trabajo de alcantarillas); cianuro (trabajadores de la industria metalúrgica, industrias químicas, viveros, minería, fábricas de gas); óxido nitroso (trabajadores sanitarios en contacto con anestésicos, dentistas).</p> <p>145. Enfermedades producidas por metales y sus compuestos inorgánicos asociados a neurotoxicidad, tales como: plomo (trabajadores de la metalurgia, minería, fábricas de acumuladores, reparación de coches, astilleros, vidrio, cerámica, alfarería, plásticos); mercurio elemental (plantas de cloroalcalinos, minería, electrónica, odontología, producción de polímeros, industria papelera y de la celulosa); manganeso (minas de manganeso, producción de acero y aluminio, industria metalúrgica, producción de pilas, industrias químicas, fábricas de ladrillos); aluminio (industria del metal: metalurgia, molienda, pulimentado).</p> <p>146. Enfermedades producidas por monómeros neurotóxicos, tales como: acrilamida (trabajadores de la producción de polímeros, túneles y perforaciones); acrilonitrilo (producción de polímeros y caucho, síntesis de productos químicos); disulfuro de carbono (industrias del caucho y rayón viscosa); estireno (industrias químicas, producción de fibra de vidrio, industrias de los polímeros); viniltolueno (industrias de productos químicos y polímeros, resinas, compuestos insecticidas).</p> <p>147. Enfermedades producidas por disolventes orgánicos asociados a neurotoxicidad, tales como: hidrocarburos clorados: tricloroetileno, 1,1,1-tricloroetano, tetracloroetileno (trabajadores de las industrias metalúrgica, gráfica y electrónica, limpieza en seco y anestesiistas); cloruro de metileno (industrias alimentaria y gráfica, pintores); cloruro de metilo (producción de frigoríficos, industrias del caucho y de plásticos); tolueno (industria gráfica y electrónica); xileno (industrias gráfica, del plástico, laboratorios de histología); estireno (plásticos y fibra de vidrio); hexacarbonos: n-hexano, metil butil cetona (MBK), metil etil cetona (MEK) (trabajadores expuestos en industrias del cuero, calzado y gráfica, pintores, laboratorios); freón 113 (producción de</p>
--	--

<p>104. Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado. Trabajadores de la producción de esta substancia, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.</p> <p>105. Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán). Trabajadores que utilizan este solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histología.</p> <p>106. Benzolismo. Trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etc.</p> <p>107. Intoxicación por el tetra-hidro-furano. Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.</p> <p>108. Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos. Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.</p> <p>109. Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas. Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.</p> <p>110. Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitroglicerina. Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.</p> <p>111. Intoxicación por el tetra-etilo de plomo. Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.</p> <p>112. Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados. Trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetilico (TPHE), pirofosfato tetraetilico (PPTE), paratión y derivados.</p> <p>113. Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol. Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.</p>	<p>frigoríficos, metalurgia, electrónica, limpieza en seco); dietiléter y halotano (hospitales, clínicas); mezclas de aguarrás y diluyentes (industrias metalúrgica, gráfica y de la madera, pintores).</p> <p>148. Enfermedades producidas por pesticidas neurotóxicos: compuestos organofosforados: beomil, demeton, diclorvos, etil paratión, mevinfos, fosfolán, terbufos, malatión (trabajadores de la agricultura, silvicultura, productos químicos, jardinería); carbamatos: aldicarb, carbaril, carbofurano, propoxur (trabajadores de la agricultura, silvicultura, productos químicos, jardinería); compuestos organoclorados: aldrín, dieldrín, DDT, hendrin, heptaclor, lindano, metoxidor, mirex, toxafeno (trabajadores de la agricultura, silvicultura, productos químicos, jardinería); piretroides (trabajadores de la agricultura, silvicultura, productos químicos, jardinería); 2,4-D (agricultura); hidróxido de trietiltina (madera y derivados); bromuro de metilo (invernaderos, insecticidas, fábrica de frigoríficos).</p> <p>149. Otros productos químicos asociados a neurotoxicidad: ácido bórico (industria del metal y del vidrio); disulfiram (caucho); hexaclorofeno (industria química); hidracina (industria química, ejército); fenol, cresol (plásticos, resinas, productos químicos, hospitales, laboratorios); piridina (industria química y textil); tetraetilo de plomo (industria química, transporte); arsina (fundición, fábricas de vidrio, cerámica, fábricas de papel); litio (petroquímica); selenio (electrónica, vidrio, metalurgia, caucho); talio (vidrio y derivados); telurio (metal, química, caucho, electrónica); vanadio (minería, siderurgia, industria química).</p> <p>Infecciones, parasitosis, micosis, virosis y otros riesgos biológicos. Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos, virus, endoparásitos humanos, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales, y los agentes biológicos potencialmente infecciosos que estas células pueden contener, priones y otros agentes infecciosos, plantas y animales</p> <p><b>150.</b> Carbunco. Pastores, caballerangos, mozos de cuadra, veterinarios, curtidores, peleteros, cardadores de lana, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bovídeos, caballos, carneros, cabras, etcétera. Trabajadores de los rastros y empacadores.</p> <p><b>151.</b> Muermo.</p>
---	--



<p>114. Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina. Trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.</p> <p>115. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidroxycumarina, talio, insecticidas de origen vegetal. Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.</p> <p>116. Intoxicaciones por la piridina, clorpromazina y quimioterápicos en general. Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.</p> <p>117. Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia. (Hidruros de boro, oxígeno líquido, etc.). Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.</p> <p><b>Infecciones, parasitosis, micosis y virosis</b> Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.</p> <p>118. Carbunco. Pastores, caballerangos, mozos de cuadra, veterinarios, curtidores, peleteros, cardadores de lana, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bovídeos, caballos, carneros, cabras, etc. Trabajadores de los rastros y empacadores.</p> <p>119. Muermo. Caballerangos, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.</p>	<p>Caballerangos, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.</p> <p><b>152.</b> Tuberculosis. Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.</p> <p><b>153.</b> Brucelosis. Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras, enfermeros de veterinaria.</p> <p><b>154.</b> Sífilis. Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).</p> <p><b>155.</b> Tétanos. Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.</p> <p><b>156.</b> Micetoma y actinomicosis cutánea. Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.</p> <p><b>157.</b> Anquilostomiasis. Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, areneros y fabricantes de teja.</p> <p><b>158.</b> Leishmaniasis. Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.</p> <p><b>159.</b> Oncocercosis. Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.</p> <p><b>160.</b> Esporotricosis. Campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.</p> <p><b>161.</b> Candidiasis o moniliasis. Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.</p> <p><b>162.</b> Histoplasmosis. Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.</p> <p><b>163.</b> Aspergilosis. Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.</p>
---	---

<p>120. Tuberculosis. Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.</p> <p>121. Brucelosis. Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras, enfermeros de veterinaria.</p> <p>122. Sífilis. Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).</p> <p>123. Tétanos. Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.</p> <p>124. Micetoma y actinomicosis cutánea. Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.</p> <p>125. Anquilostomiasis. Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, areneros y fabricantes de teja.</p> <p>126. Leishmaniasis. Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.</p> <p>127. Oncocercosis. Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.</p> <p>128. Esporotricosis. Campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.</p> <p>129. Candidiasis o moniliasis. Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.</p> <p>130. Histoplasmosis. Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.</p> <p>131. Aspergilosis.</p>	<p><b>164.</b> Coccidioidomicosis. Trabajadores de la extracción y manipulación de guanos, provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.</p> <p><b>165.</b> Paludismo. Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.</p> <p><b>166.</b> Rickettsiosis. (Tifus exantemático y otras similares.) Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.</p> <p><b>167.</b> Espiroquetosis. (Leptospirosis y otras similares.) Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.</p> <p><b>168.</b> Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis y otras). Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.</p> <p><b>169.</b> Erisipeloide. Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada.</p> <p><b>170.</b> Toxoplasmosis. Trabajadores de rastros.</p> <p><b>171.</b> Otras enfermedades producidas por virus; bacterias; hongos; plantas inferiores (líquenes, hepáticas, helechos); plantas superiores (polen, aceites volátiles, polvo orgánico); animales invertebrados no artrópodos (protozoos, esponjas, celentéreos, platelmintos, ascárides, briosos, tunicados); invertebrados artrópodos (crustáceos; arácnidos: arañas, chinches, garrapatas; insectos: cucarachas, escarabajos, polillas, moscas, abejas); vertebrados (peces, anfibios, reptiles, aves, mamíferos), cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador y la enfermedad.</p> <p>Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos</p> <p><b>172.</b> Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etcétera. Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.</p>
--	--

<p>Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.</p> <p>132. Coccidioidomicosis.</p> <p>Trabajadores de la extracción y manipulación de guanos, provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.</p> <p>133. Paludismo.</p> <p>Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.</p> <p>134. Ricketsiosis. (Tifus exantemático y otras similares).</p> <p>Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.</p> <p>135. Espiroquetosis. (Leptospirosis y otras similares).</p> <p>Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.</p> <p>136. Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis y otras).</p> <p>Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.</p> <p>137. Erisipeloide.</p> <p>Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada.</p> <p>138. Toxoplasmosis.</p> <p>Trabajadores de rastros.</p> <p><b>Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos</b></p> <p>139. Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etc.</p> <p>Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.</p>	<p><b>173.</b> Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos. (Penicilina, estreptomycin y otros similares de amplio o mediano espectro.)</p> <p>Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.</p> <p>Enfermedades musculoesqueléticas, lesiones y traumatismos acumulados producidos por factores biomecánicos y ergonómicos.</p> <p>Trabajadores sometidos a determinadas actividades laborales, tales como: movimientos rápidos o repetitivos, esfuerzos excesivos, posturas incómodas o forzadas, vibraciones u otras similares</p> <p><b>174.</b> Bursitis e higromas.</p> <p>Trabajadores que realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso), cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).</p> <p><b>174.</b> Bursitis e higromas.</p> <p><b>175.</b> Osteoartritis y trastornos angio-neuróticos ("dedo muerto").</p> <p>Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas, remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinets en las fábricas de calzado, etcétera.</p> <p><b>176.</b> Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.</p> <p>Cordeleros, bruñidores, grabadores.</p> <p><b>177.</b> Deformaciones.</p> <p>Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etcétera.</p> <p><b>178.</b> Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.</p> <p>Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.</p> <p><b>179.</b> Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarías, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etcétera.</p> <p><b>180.</b> Tenosinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros y otros puestos de trabajo similares.</p> <p><b>181.</b> Fatiga muscular.</p> <p><b>182.</b> Contracturas, calambres y rotura de fibras musculares.</p>
---	--

<p>140. Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos. (Penicilina, estreptomicina y otros similares de amplio o mediano espectro).</p> <p>Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.</p> <p><b>Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo</b></p> <p>141. Bursitis e higromas.</p> <p>Trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso), cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).</p> <p>142. Osteoartrosis y trastornos angioneuróticos (dedo muerto).</p> <p>Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas, remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinets en las fábricas de calzados, etc.</p> <p>143. Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.</p> <p>Cordeleros, bruñidores, grabadores.</p> <p>144. Deformaciones.</p> <p>Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etc.</p> <p>145. Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y alergias por elevadas temperaturas.</p> <p>Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etc.</p> <p>146. Congeladuras.</p> <p>Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etc.</p> <p>147. Enfermedades por descompresión brusca, intoxicación por oxígeno y aeroembolismo traumático. Osteoartrosis tardías del</p>	<p>183. Tendinitis.</p> <p>184. Sinovitis.</p> <p>185. Tenosinovitis.</p> <p>186. Roturas, esguinces y bursitis.</p> <p>187. Artrosis.</p> <p>188. Artritis.</p> <p>189. Hernias discales.</p> <p>190. Atrapamientos nerviosos.</p> <p>191. Trastornos vasomotores.</p> <p>192. Hernias de la pared abdominal.</p> <p>181-192 Trabajadores expuestos a manipulación manual de cargas como el levantamiento, el empuje, la colocación, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para su salud: archivistas, almacenistas, trabajadores de la construcción, pescadores, repartidores, estibadores, trabajadores de cadena de montaje manual (electrónica, mecánica, automotriz, etcétera), trabajadores de talleres de reparación, obreros industriales en general, obreros de las maquiladoras, trabajadores de mantenimiento, empleados de mudanzas, descargadores y puestos similares.</p> <p>193. Traumatismos acumulados en hombro y cuello por tensiones repetidas (tendinitis del manguito de los rotadores; síndrome del estrecho torácico o costoclavicular; síndrome cervical por tensión).</p> <p>194. Traumatismos acumulados en mano y muñeca por tensiones, flexiones o extensiones repetidas, vibraciones (tendinitis; tenosinovitis; dedo en gatillo; síndrome del canal de Guyon; síndrome del túnel carpiano; tendinitis del flexor común de los dedos).</p> <p>195. Traumatismos acumulados en brazo y codo por compresiones y tensiones repetidas (epicondilitis; epitrocleitis; síndrome del pronador redondo; síndrome del túnel cubital; síndrome del túnel radial; tenosinovitis del extensor largo del primer dedo).</p> <p>193-195 Trabajadores sometidos a posturas forzadas, como cirujanos, dependientes de comercio, peluqueros, mecánicos, electricistas, carpinteros, ebanistas, chapistas, soldadores, costureras, vigilantes, policías, militares,</p>
---	--

<p>hombro y de la cadera.</p> <p>Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmosférica: buzos, labores subacuáticas y otras similares.</p> <p>148. Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro-traumáticas.</p> <p>Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.</p> <p>149. Enfisema pulmonar.</p> <p>Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.</p> <p>150. Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.</p> <p>Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.</p>	<p>auxiliares diversos, cocineros, camareros, agricultores, fontaneros, administrativos en general, personal de intendencia, archivistas, almacenistas, usuarios de pantallas de visualización de datos, pintores, trabajadores de la construcción, chóferes, pescadores, celadores, auxiliares sanitarios, trabajadores de cadena de montaje, repartidores, estibadores.</p> <p>196. Plexo braquial. Compresión en el desfiladero torácico.</p> <p>197. Nervio supraescapular. Compresión en la hendidura espinoglenoidea.</p> <p>198. Nervio radial. Compresión en axila, en el canal humeral y en la celda del supinador.</p> <p>199. Nervio mediano. Compresión en el túnel carpiano.</p> <p>200. Nervio cubital. Compresión en el canal epitrocLEAR y en el canal de Guyon.</p> <p>201. Nervio ciático poplíteo externo. Compresión en la cabeza del peroné.</p> <p>202. Nervio tibial anterior. Compresión e isquemia en la celda tibial anterior.</p> <p>203. Nervio tibial posterior. Compresión en el túnel tarsiano.</p> <p>204. Nervios interdigitales. Metatarsalgia de Morton.</p> <p>205. Nervio femorocutáneo. Atrapamiento en el ligamento inguinal.</p> <p>196-205 Trabajadores cuya actividad los expone a neuropatías por presión (compresión o atrapamiento), es decir a aquellos trabajadores que deben: transportar cargas, realizar movimientos repetidos, violentos o irregulares con las extremidades, adoptar posturas difíciles o forzadas o con apoyos repetidos o prolongados sobre zonas anatómicas en las cuales los nervios son particularmente vulnerables a la compresión o a microtraumas repetidos, incluidos los ocasionados por herramientas vibrátiles, tales como: trabajadores de cadena de montaje manual (electrónica, mecánica, automotriz, etcétera), trabajadores de talleres de reparación, obreros industriales en general, obreros de las maquiladoras, industria de la construcción, trabajadores de mantenimiento, deportistas profesionales (ciclistas de fondo, lanzadores de martillo, disco, jabalina), trabajos manuales de talla, pulido, bruñido, burilado, telefonistas, conductores, empleados de mudanzas, descargadores y puestos similares.</p> <p>206. Fatiga visual (puede incluir síntomas como: pesadez palpebral, quemazón, lagrimeo, escozor, ojos secos, enrojecimiento de la conjuntiva, dificultad para enfocar, fotofobia, cefaleas, vértigos, epilepsia fotosensitiva).</p> <p>207. Fatiga física o muscular (puede incluir síntomas como: cervicalgias, dorsalgias, lumbalgias, contracturas, hormigueos, astenia, síndrome del codo de tenista, síndrome del túnel carpiano, tendinitis de D?Quervaine).</p> <p>208. Fatiga mental o psicológica (puede incluir síntomas como: cefaleas, palpitaciones, mareos, temblores, hipersudoración, trastornos digestivos,</p>
---	--

	<p>nerviosismo, ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, dificultad de concentración, pesadillas, insomnios y sueño agitado).</p> <p>206-208 Trabajadores expuestos a pantallas de visualización de datos (PVD) y a actividades laborales en donde se requiere el uso de las computadoras y que no reúnen las condiciones ergonómicas adecuadas en cuanto: a) al equipo (pantalla, teclado y otros dispositivos de entrada de datos, documentos, mesa o superficie de trabajo, asiento, cables, programas informáticos); b) al entorno (espacio, iluminación, reflejos y deslumbramientos, ruido, calor, emisiones, humedad); y c) a la organización del trabajo (tiempo de trabajo, trabajo nocturno, pausas, intensidad y ritmo de trabajo, monotonía, posturas incómodas o forzadas, formación o capacitación, desarrollo del trabajo).</p> <p>Enfermedades producidas por otros factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo</p> <p><b>209.</b> Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y algias por elevadas temperaturas.</p> <p>Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etcétera.</p> <p><b>210.</b> Congeladuras.</p> <p>Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etcétera.</p> <p><b>211.</b> Enfermedades por descompresión brusca, intoxicación por oxígeno y aeroembolismo traumático. Osteoartrosis tardías del hombro y de la cadera.</p> <p>Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmosférica: buzos, labores subacuáticas y otras similares.</p> <p><b>212.</b> Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro-traumáticas.</p> <p>Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.</p> <p><b>213.</b> Enfisema pulmonar.</p> <p>Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.</p> <p>Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer)</p> <p><b>214.</b> Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gamagrafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos <b>láser</b>, masser, etcétera; que presenten:</p> <p>a) en piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;</p>
--	--

<p><b>Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer)</b></p> <p>151. Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gamagrafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, maser, etc.; que presenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) en piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;</li> <li>b) en ojos, cataratas;</li> <li>c) en sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;</li> <li>d) en tejido óseo, esclerosis o necrosis;</li> <li>e) en glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;</li> <li>f) efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;</li> <li>g) envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.</li> </ul> <p><b>Cáncer</b></p> <p>Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos, industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.</p> <p>152. Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radiactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y sus compuestos; pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán, brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), creosota; productos de la destilación de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) en ojos, cataratas;</li> <li>c) en sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombo-citopenia o anemia;</li> <li>d) en tejido óseo, esclerosis o necrosis;</li> <li>e) en glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;</li> <li>f) efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;</li> <li>g) envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.</li> </ul> <p><b>Cáncer</b></p> <p>Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos, industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.</p> <p><b>215. Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radiactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y sus compuestos; pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán, brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), creosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo) trabajadores que usan insecticidas arseniales; leñadores y trabajadores de aserraderos expuestos a clorofenoles; empleo de retardadores de la combustión y plastificantes expuestos a bifenilos policlorados; trabajadores en refinado del petróleo expuestos a benceno, hidrocarburos aromáticos policíclicos, aceites minerales sin procesar y ligeramente procesados.</b></p> <p><b>216. Cáncer bronco-pulmonar.</b></p> <p>Mineros (de las minas de uranio, níquel).</p> <p>Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio; <b>minería del hierro (hematita), del uranio y de cinc-plomo por productos de degradación del</b></p>
---	---

<p>esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).</p> <p>153. Cáncer bronco-pulmonar. Mineros (de las minas de uranio, níquel). Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.</p> <p>154. Cáncer de etmoides, de las cavidades nasales; Trabajadores empleados en la refinación del níquel.</p> <p>155. Cánceres diversos. Carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.</p>	<p><b>radón; producción de materiales aislantes (tuberías, fundas, textiles, ropas, mascarillas, productos de cemento de asbesto o amianto); astilleros, trabajadores de fábricas de automóviles y ferrocarriles; aislamiento y cubiertas de conducciones; minería y molinos de talco con fibras amiantiformes; trabajadores de bis(clorometil) éter (BCME) y clorometil-metil éter (CMME); producción de aluminio por exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos y alquitrán; fundición de cobre; refinado de níquel; operaciones de desoxidado por neblinas de ácidos inorgánicos que contienen ácido sulfúrico; producción y refinado de cadmio; fabricación de baterías de níquel-cadmio; fabricación de pigmentos de cadmio; producción de aleaciones de cadmio; electrogalvanizado; fundidores de zinc; soldadura y compuestos de cloruro de polivinilo; trabajadores de plantas de coque por exposición a benzopireno; trabajadores de gas por exposición a productos de carbonización del carbón; techadores y trabajadores del asfalto; trabajadores expuestos en la minería de metales y en cerámica y alfarería a sílice cristalina; carniceros y trabajadores del sector cárnico por exposición a virus y a hidrocarburos aromáticos policíclicos; producción de acrilonitrilo, cloruro de vinilideno, policloropreno, dimetilsulfato, epiclorohidrina y cloruro de benzoilo; trabajadores de vidrio (vidrio artístico, recipientes y loza) por exposición a óxido de arsénico e hidrocarburos aromáticos policíclicos; mecánicos, soldadores, empleados de gasolineras, conductores de autobuses y camiones, conductores de excavadoras y trabajadores similares por exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos, vapores de soldaduras y escapes de motores; empleados de lavanderías y limpieza en seco por exposición a tricloroetileno, tetracloroetileno y tetracloruro de carbono.</b></p> <p>217. Cáncer de etmoides, de las cavidades nasales, nasofaringe. Trabajadores empleados en la refinación del níquel y en la producción de compuestos de cromo y de níquel; fabricación de botas y zapatos por exposición a polvos de cuero; ebanistas por exposición a polvos de madera; tejedores por polvos de fibras y de hilos; producción de formaldehído y producción de contrachapado y conglomerado, embalsamadores y personal sanitario por exposición a formaldehído.</p> <p>218. Cáncer de vejiga.</p>
--	--



<p><b>Enfermedades endógenas</b></p> <p>Afecciones derivadas de la fatiga industrial.</p> <p>156. Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales, tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.</p> <p>157. Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarios, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etc.</p> <p>158. Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etc.</p> <p>159. Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.</p> <p>160. Nistagmo de los mineros (minas de carbón).</p> <p>161. Neurosis:</p> <p>Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades similares.</p>	<p>Trabajadores en la fabricación de tintes por exposición a bencidina, 2-naftilamina, 4-aminobifenilo; fabricación de auramina por exposición a auramina y otras aminas aromáticas usadas en el proceso; producción de p-cloro-o-toluidina y sus sales ácidas fuertes; fabricación de caucho, molineros, mezcladores, producción de látex sintético, vulcanizado de neumáticos, calandrado, regeneración del caucho, fabricación de cables, trabajadores del gas por exposición a aminas aromáticas; producción de aluminio por exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos y alquitrán; tintoreros por exposición a tintes; tejedores por exposición a polvos de fibras e hilos; curtidores y procesadores por exposición a polvos de cuero; trabajadores del ferrocarril, empleados de gasolineras, conductores de autobuses y camiones, conductores de excavadoras y puestos similares por exposición a escapes de motores diesel; peluqueros por exposición a tintes.</p> <p>219. Cáncer del sistema linfático y hematopoyético (leucemia, linfoma). Trabajadores de la fabricación de botas, zapatos, caucho, calandrado, vulcanizado de neumáticos, fabricación de neumáticos, caucho laminado, empleados de gasolineras, por exposición a benceno; personal sanitario por exposición a radiaciones ionizantes; leñadores, trabajadores de aserraderos y aplicación de herbicidas por exposición a clorofenoles; aplicación de insecticidas no arseniales; trabajadores de rotativos, encuadernadores, de impresión, de salas de máquinas y similares expuestos a vapores de aceites y disolventes; producción de 1,3-butadieno; producción de caucho de estireno-butadieno; producción de epíclorohidrina; producción de óxido de etileno; trabajadores en refinados del petróleo por exposición a benceno, hidrocarburos aromáticos policíclicos, aceites minerales sin procesar y ligeramente procesados; generación, producción, distribución y reparación eléctrica, así como trabajadores del ferrocarril, empleados de gasolineras, conductores de autobuses y camiones, conductores de excavadoras y similares por exposición a campos magnéticos de muy baja frecuencia; químicos y otros trabajadores de laboratorio por exposición a virus y sustancias químicas; peluqueros por exposición a tintes para el cabello y aminas aromáticas.</p> <p>220. Mesotelioma pleural y peritoneal. Trabajadores de la minería del asbesto o amianto; producción de materiales aislantes (tuberías, fundas, textiles, ropas, mascarillas, productos de cemento de amianto); astilleros, trabajadores de fábricas de automóviles y ferrocarriles;</p>
--	---

	<p>aislamiento y cubiertas de conducciones; minería y molinos de talco con fibras amiantiformes.</p> <p>221. Cáncer de hígado y de vías biliares. Trabajadores de la producción de cloruro de vinilo; generación, producción, distribución y reparación de energía eléctrica por exposición a bifenilos policlorados.</p> <p>222. Cáncer de laringe. Trabajadores en operaciones de desoxidado por exposición a neblinas de ácidos inorgánicos que contienen ácido sulfúrico; fabricación de alcohol isopropílico procesado con ácidos fuertes; trabajadores de astilleros y producción de materiales de aislamiento (tuberías, fundas, textiles, ropas, mascarillas, productos de cemento de amianto) por exposición al asbesto o amianto.</p> <p>223. Cáncer de esófago, estómago, colon y otras partes del tubo digestivo. Minas de carbón por exposición a polvos de carbón; minería del asbesto o amianto y producción de materiales de aislamiento donde se maneja el asbesto; producción de acrilonitrilo; producción de óxido de etileno; producción de dibromuro de etileno; fundición de plomo; techadores y trabajadores de asfalto por exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos, alquitrán de hulla y brea; empleados de lavanderías y limpieza en seco por exposición a tetracloroetileno y tetracloruro de carbono.</p> <p>224. Cáncer de cerebro. Trabajadores en refinado del petróleo por exposición a benceno, hidrocarburos aromáticos policíclicos y aceites minerales sin procesar; generación, producción distribución y reparación de electricidad por exposición a campos magnéticos de muy baja frecuencia.</p> <p>225. Cáncer de próstata. Producción y refinado del cadmio; fabricación de baterías de níquel-cadmio y de pigmentos de cadmio; producción de aleaciones de cadmio; electrogalvanizado; fundición de zinc; soldadura y compuestos de cloruro de polivinilo.</p> <p>226. Cáncer de riñón. Trabajadores de rotativas, encuadernadores, impresión, salas de máquinas por exposición a vapores de aceite y disolventes.</p> <p>227. Cáncer de mama. Trabajadores con contadores de radiación por exposición a radón.</p> <p>228. Los cánceres que no se hayan mencionado, cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador y la enfermedad.</p>
--	---

	<p>Enfermedades endógenas</p> <p>Afecciones derivadas de la fatiga industrial.</p> <p><b>229.</b> Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales, tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.</p> <p><b>230.</b> Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etcétera.</p> <p><b>231.</b> Nistagmo de los mineros (minas de carbón). Trastornos mentales, psicosomáticos y fatiga como consecuencia crónica de la exposición a estresores laborales y estrés profesional</p> <p><b>232.</b> Psicosis. Trabajadores expuestos a ciertas sustancias químicas como: el mercurio, el bisulfuro de carbono, el tolueno, el arsénico y el plomo. Trabajadores expuestos a exigencias como: sobrecarga de trabajo; supervisión con maltrato; grandes demandas físicas; situaciones estresantes prolongadas.</p> <p><b>233.</b> Depresión mayor. Trabajadores desempleados; riesgo inminente de pérdida del empleo por recortes de plantilla o fusiones de empresas; cambio frecuente de las tareas a desempeñar; trabajadores en actividades excesivamente monótonas o de total inmovilidad.</p> <p><b>234.</b> Fatiga patológica (agotamiento; Burnout). Trabajadores sometidos a determinadas actividades laborales en que están presentes estresores laborales como: elevados ritmos de trabajo; tareas monótonas ejecutadas al ritmo marcado por las máquinas; supervisión estricta; vigilancia informatizada del rendimiento personal; ambigüedad de las tareas o conflicto de funciones; carencia de control en el trabajo; rotación de turnos; trabajo nocturno; jornadas prolongadas; trabajo en días de descanso o vacaciones u otros estresores similares.</p> <p>Trabajadores relacionados con la prestación de servicios en donde la relación entre proveedores y destinatarios o la atención a usuarios constituye el eje central del trabajo, tales como: los trabajadores dedicados a la asistencia sanitaria, los servicios sociales, los servicios de salud mental, el derecho penal, la educación, la administración (directivos, secretarías, informáticos) y otras actividades afines.</p> <p><b>235.</b> Trastornos gastrointestinales (enfermedad ulcerosa péptica: úlcera gástrica y duodenal; dispepsia no ulcerosa; síndrome de colon irritable). Trabajadores expuestos a: rotación de turnos; trabajo nocturno; elevados</p>
--	---

	<p>ritmos de trabajo; supervisión estricta; carencia de control en el trabajo; jornadas prolongadas.</p> <p>236. Enfermedades cardiovasculares (cardiopatía coronaria; enfermedad hipertensiva; enfermedad cerebrovascular). Trabajadores sometidos a: elevados ritmos de trabajo; supervisión estricta; vigilancia informatizada; rotación de turnos; trabajo nocturno; jornadas prolongadas; trabajo en días de descanso o vacaciones u otros estresores similares.</p> <p>237. Síndrome de estrés postraumático. Trabajadores que han sido expuestos a situaciones traumatizantes ocurridas en el lugar de trabajo (una lesión traumática, un accidente de trabajo o de trayecto, un acto de violencia, un riesgo para la vida).</p> <p>238. Trastornos por ansiedad (crisis de angustia, ansiedad generalizada, trastorno obsesivo-compulsivo, fobias). Trabajadores que desempeñan tareas peligrosas como: policías, soldados, otros cuerpos de seguridad, bomberos, personal sanitario de urgencia, personal que trabaja con alta tensión, plantas nucleares y otros afines. Trabajadores cuya actividad implica un fuerte impacto emocional, ya sea por trabajar en público (músicos profesionales, actores de teatro, maestros) o por exponerse a lesionar a terceros (operadores de transporte colectivo). Trabajadores expuestos a una carga de trabajo abrumadora, ritmo de trabajo excesivo, escaso control de las actividades, elevados niveles de demanda psicológica y acoso u hostigamiento sexual.</p> <p>239. Karoshi (incapacidad o muerte súbitas por exceso de trabajo). Trabajadores sometidos muy fuertes demandas laborales como: ritmos de trabajo excesivos; horarios de trabajo muy prolongados; trabajo constante en días de descanso; trabajo durante las vacaciones; trabajos con mucha tensión, alta demanda y poco control; adicción al trabajo o excesiva dedicación al puesto de trabajo.</p> <p>240. Otras enfermedades causadas por estresores laborales y estrés profesional cuando se haya establecido el vínculo entre la exposición del trabajador y la enfermedad.</p> <p>241. Neurosis. Pilotos aviadores, telefonistas y cualquier otra actividad en la que haya exposición a estresores laborales y estrés.</p> <p>Artículo 514. Para los efectos de este título, la Ley adopta la siguiente: Tabla de valuación de incapacidades permanentes Miembro superior</p>
--	--

<p><b>Artículo 514.-</b> Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente:</p> <p><b>TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES</b> <b>Miembro superior.</b> <b>Pérdidas.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por la desarticulación interescapulotorácica de 80 a 85%</li> <li>2. Por la desarticulación del hombro de 75 a 80%</li> <li>3. Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo, de 70 a 80%</li> <li>4. Por la desarticulación del codo, de 70 a 80%</li> <li>5. Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca, de 65 a 75%</li> <li>6. Por la pérdida total de la mano, de 65 a 75%</li> <li>7. Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos, de 60 a 70%</li> <li>8. Por la pérdida de los 5 dedos, de 60 a 70%</li> <li>9. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar,</li> </ol>	<p><b>Pérdidas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por la desarticulación interescapulotorácica <b>100%</b></li> <li>2. Por la desarticulación del hombro <b>100%</b></li> <li>3. Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo <b>100%</b></li> <li>4. Por la desarticulación del codo <b>100%</b></li> <li>5. Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca <b>90%</b></li> <li>6. Por la pérdida total de la mano <b>85%</b></li> <li>7. Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos <b>80%</b></li> <li>8. Por la pérdida de los 5 dedos <b>80%</b></li> <li>9. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante <b>75%</b></li> <li>10. Por la pérdida de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa <b>75%</b></li> <li>11. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil <b>70%</b></li> <li>12. Conservando el pulgar inmóvil <b>75%</b></li> <li>13. Por la pérdida del pulgar, índice y medio <b>70%</b></li> <li>14. Por la pérdida del pulgar y del índice <b>65%</b></li> <li>15. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente <b>55%</b></li> <li>16. Por la pérdida del pulgar solo <b>50%</b></li> <li>17. Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar <b>30%</b></li> <li>18. Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste <b>30%</b></li> <li>19. Por la pérdida del dedo índice <b>25%</b></li> <li>20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice <b>20%</b></li> <li>21. Por la pérdida de la falangeta del índice <b>15%</b></li> <li>22. Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste <b>25%</b></li> <li>23. Por la pérdida del dedo medio <b>24%</b></li> <li>24. Por la pérdida de la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio <b>18%</b></li> <li>25. Por la pérdida de la falangeta del dedo medio <b>14%</b></li> <li>26. Por la pérdida del dedo anular o del meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste <b>22%</b></li> <li>27. Por la pérdida del dedo anular o del meñique <b>20%</b></li> </ol>
--	--

según la movilidad del dedo restante, de 55 a 65%	28. Por la pérdida de la falangeta con mutilación de la falangina del anular o del meñique <b>15%</b>
10. Por la pérdida de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar y los metacarpienos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de 60 a 70%	29. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique <b>13%</b>
11. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil, de 45 a 50%	Anquilosis
12. Conservando el pulgar inmóvil, de 55 a 60%	Pérdida completa de la movilidad articular
13. Por la pérdida del pulgar índice y medio, de 52 a 57%	30. Completa del hombro con movilidad del omóplato <b>60%</b>
14. Por la pérdida del pulgar y del índice, de 40 a 45%	31. Completa del hombro con fijación e inmovilidad del omóplato <b>75%</b>
15. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente 35%	32. Completa del codo en posición de flexión (favorable) entre 110 y 75 grados <b>55%</b>
16. Por la pérdida del pulgar solo, de 25 a 30%	33. Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre 110 y 180 grados <b>70%</b>
17. Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar 20%	34. De torsión, con supresión de los movimientos de pronación y supinación <b>45%</b>
18. Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste, de 20 a 25%	35. Completa de la muñeca en extensión, según el grado de movilidad de los dedos <b>40 a 50%</b>
19. Por la pérdida del dedo índice 20%	36. Completa de la muñeca en flexión, según el grado de movilidad de los dedos <b>50 a 65%</b>
20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice 12%	37. Anquilosis de todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida) <b>75%</b>
21. Por la pérdida de la falangeta del índice 6%	38. Carpo-metacarpiana del pulgar <b>40%</b>
22. Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 18%	39. Metacarpo-falángica del pulgar <b>32%</b>
23. Por la pérdida del dedo medio 15%	40. Interfalángica del pulgar <b>26%</b>
24. Por la pérdida de la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio 10%	41. De las dos articulaciones del pulgar <b>35%</b>
25. Por la pérdida de la falangeta del dedo medio 5%	42. De las articulaciones del pulgar y carpo-metacarpiana del primer dedo <b>50%</b>
26. Por la pérdida del dedo anular o del meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 15%	43. Articulación metacarpo-falángica del índice <b>27%</b>
27. Por la pérdida del dedo anular o del meñique 12%	44. Articulación de la primera y de la segunda falanges del índice <b>30%</b>
28. Por la pérdida de la falangeta con mutilación de la falangina del anular o del meñique . 8%	45. Articulación de la segunda y tercera falanges del índice <b>24%</b>
29. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique 4%	46. De las dos últimas articulaciones del índice <b>30%</b>
<b>Anquilosis</b>	47. De las tres articulaciones del índice <b>35%</b>
<b>Pérdida completa de la movilidad articular</b>	48. Articulación metacarpo-falángica del dedo medio <b>25%</b>
30. Completa del hombro con movilidad del omóplato, de 35 a 40%	49. Articulación de la primera y de la segunda falanges del dedo medio <b>27%</b>
31. Completa del hombro con fijación e inmovilidad del	50. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del dedo medio <b>22%</b>

omóplato, de 40 a 55%	51. De las dos últimas articulaciones del dedo medio <b>30%</b>
32. Completa del codo en posición de flexión (favorable) entre 110° y 75°, de 30 a 35%	52. De las tres articulaciones del dedo medio <b>35%</b>
33. Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre 110° y 180°, de 45 a 50%	53. Articulación metacarpo-falángica del anular o del meñique <b>23%</b>
34. De torsión, con supresión de los movimientos de pronación y supinación, de 15 a 25%	54. Articulación de la primera y segunda falanges del anular o del meñique <b>25%</b>
35. Completa de la muñeca en extensión, según el grado de movilidad de los dedos, de 20 a 45%	55. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del anular o del meñique <b>22%</b>
36. Completa de la muñeca en flexión, según el grado de movilidad de los dedos, de 45 a 60%	56. De las dos últimas articulaciones del anular o del meñique <b>28%</b>
37. Anquilosis de todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida), de 65 a 75%	57. De las tres articulaciones del anular o del meñique <b>32%</b>
38. Carpo-metacarpiana del pulgar, de 15 a 20%	Rigideces articulares
39. Metacarpo-falángica del pulgar 12%	Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares
40. Interfalángica del pulgar 6%	58. Del hombro, afectando principalmente la propulsión y la abducción <b>50%</b>
41. De las dos articulaciones del pulgar 15%	59. Del codo, con conservación del movimiento en posición desfavorable, entre 110 y 180 grados <b>50%</b>
42. De las articulaciones del pulgar y carpo-metacarpiana del primer dedo, de 25 a 30%	60. Del codo, con conservación del movimiento en posición favorable, entre 110 y 75 grados <b>40%</b>
43. Articulación metacarpo-falángica del índice 7%	61. De torsión, con limitación de los movimientos de pronación y supinación <b>35%</b>
44. Articulación de la primera y de la segunda falanges del índice 10%	62. De la muñeca <b>35%</b>
45. Articulación de la segunda y tercera falanges del índice 4%	63. Metacarpo-falángica del pulgar <b>24%</b>
46. De las dos últimas articulaciones del índice 10%	64. Interfalángica del pulgar <b>25%</b>
47. De las tres articulaciones del índice 15%	65. De las dos articulaciones del pulgar <b>30%</b>
48. Articulación metacarpo-falángica del dedo medio 5%	66. Metacarpo-falángica del índice <b>23%</b>
49. Articulación de la primera y de la segunda falanges del dedo medio 7%	67. De la primera o de la segunda articulaciones interfalángicas del índice <b>26%</b>
50. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del dedo medio 2%	68. De las tres articulaciones del índice <b>32%</b>
51. De las dos últimas articulaciones del dedo medio 10%	69. De una sola articulación del dedo medio <b>22%</b>
52. De las tres articulaciones del dedo medio 15%	70. De las tres articulaciones del dedo medio <b>28%</b>
53. Articulación metacarpo-falángica del anular o del meñique ....	71. De una sola articulación del anular o del meñique <b>22%</b>
54. Articulación de la primera y segunda falanges del anular o del meñique 5%	72. De las tres articulaciones del anular o del meñique <b>26%</b>
55. Articulación de la segunda y de la tercera falanges del anular o del meñique 2%	Pseudoartrosis
	73. Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de substancia ósea <b>80%</b>
	74. Del húmero, apretada <b>55%</b>

56. De las dos últimas articulaciones del anular o del meñique ....	75. Del húmero, laxa	70%
57. De las tres articulaciones del anular o del meñique 12%	76. Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea	75%
<b>Rigideces articulares</b>	77. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada	30%
<b>Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares</b>	78. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa	60%
58. Del hombro, afectando principalmente la propulsión y la abducción, de 10 a 30%	79. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada	55%
59. Del codo, con conservación del movimiento en posición desfavorable, entre 110° y 180° 30%	80. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa	70%
60. Del codo, con conservación del movimiento en posición favorable, entre 110° y 75°, de 10 a 20%	81. De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea	60%
61. De torsión, con limitación de los movimientos de pronación y supinación, de 5 a 15%	82. De todos los huesos del metacarpo	60%
62. De la muñeca, de 10 a 15%	83. De un solo metacarpiano	30%
63. Metacarpo-falángica del pulgar, de 2 a 4%	84. De la falange ungueal del pulgar	28%
64. Interfalángica del pulgar, de 3 a 5%	85. De la falange ungueal de los otros dedos	26%
65. De las dos articulaciones del pulgar, de 5 a 10%	86. De la otra falange del pulgar	35%
66. Metacarpo-falángica del índice, de 2 a 3%	87. De las otras falanges del índice	30%
67. De la primera o de la segunda articulaciones interfalángicas del índice, de 4 a 6%	88. De las otras falanges de los demás dedos	25%
68. De las tres articulaciones del índice, de 8 a 12%	Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente	
69. De una sola articulación del dedo medio 2%	89. De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo	40 a 70%
70. De las tres articulaciones del dedo medio, de 5 a 8%	90. Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo, entre los 135 y 45 grados	60%
71. De una sola articulación del anular o del meñique 2%	91. Del codo en flexión aguda del antebrazo, a 45 grados o menos	70%
72. De las tres articulaciones del anular o del meñique, de 4 a 6%	92. De la aponeurosis palmar que afecten la flexión o extensión, la pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas	40%
<b>Pseudoartrosis</b>	Trastornos funcionales de los dedos, consecutivos a lesiones no articulares, sino a sección o pérdida de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices	
73. Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea, de 45 a 60%	Flexión permanente de uno o varios dedos	
74. Del húmero, apretada, de 15 a 35%	93. Pulgar	45%
75. Del húmero, laxa, de 40 a 50%	94. Índice o dedo medio	35%
76. Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea, de 40 a 55%	95. Anular o meñique	32%
	96. Flexión permanente de todos los dedos de la mano	95%



77. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de 5 a 10%	97. Flexión permanente de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar <b>70%</b>
78. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de 20 a 40%	Extensión permanente de uno o varios dedos
79. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de 20 a 35%	98. Pulgar <b>42%</b>
80. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de 40 a 50%	99. Índice <b>35%</b>
81. De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea 40%	100. Medio <b>32%</b>
82. De todos los huesos del metacarpo, de 30 a 40%	101. Anular o meñique <b>32%</b>
83. De un solo metacarpiano 10%	102. Extensión permanente de todos los dedos de la mano <b>95%</b>
84. De la falange ungueal del pulgar 8%	103. Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluyendo el pulgar <b>70%</b>
85. De la falange ungueal de los otros dedos 6%	Secuelas de fracturas
86. De la otra falange del pulgar 15%	104. De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro <b>35%</b>
87. De las otras falanges del índice 10%	105. De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro <b>50%</b>
88. De las otras falanges de los demás dedos 5%	106. Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular <b>50%</b>
<b>Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.</b>	107. Del olécrano, con callo óseo o fibroso corto y limitación moderada de la flexión <b>30%</b>
89. De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo, de 20 a 50%	108. Del olécrano, con callo fibroso largo y trastornos moderados de los movimientos <b>35%</b>
90. Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo, entre los 135° y 45°, de 10 a 40%	109. Del olécrano, con callo fibroso largo, trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps <b>45%</b>
91. Del codo en flexión aguda del antebrazo, a 45% o menos, de 45 a 50%	110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano <b>40%</b>
92. De la aponeurosis palmar que afecten la flexión o extensión, la pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas, de 10 a 30%	111. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación <b>40%</b>
<b>Trastornos funcionales de los dedos, consecutivos a lesiones no articulares, sino a sección o pérdida de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices</b>	112. Con abolición de movimientos <b>60%</b>
<b>Flexión permanente de uno o varios dedos</b>	113. Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos <b>40%</b>
93. Pulgar, de 10 a 25%	Parálisis completas e incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos
94. Índice o dedo medio, de 8 a 15%	114. Parálisis total del miembro superior, de <b>100%</b>
95. Anular o meñique, de 8 a 12%	115. Paresia del miembro superior <b>60%</b>
96. Flexión permanente de todos los dedos de la mano, de 65 a 75%	116. Parálisis radicular superior <b>60%</b>
97. Flexión permanente de 4 dedos de la mano incluyendo el	117. Paresia radicular superior <b>30%</b>
	118. Parálisis radicular inferior <b>80%</b>
	119. Paresia radicular inferior <b>40%</b>
	120. Parálisis del nervio sub-escapular <b>32%</b>
	121. Parálisis del nervio circunflejo, de <b>50%</b>

pulgar, de 45 a 50%	<b>122.</b> Parálisis del nervio músculo-cutáneo, de <b>55%</b>
<b>Extensión permanente de uno o varios dedos.</b>	<b>123.</b> Parálisis del nervio mediano, en el brazo <b>65%</b>
98. Pulgar, de 18 a 22%	<b>124. Paresia del nervio mediano, en el brazo 55%</b>
99. Índice, de 10 a 15%	<b>125. Parálisis del nervio mediano en la muñeca 45%</b>
100. Medio, de 8 a 12%	<b>126.</b> Parálisis del nervio mediano con causalgia <b>100%</b>
101. Anular o meñique, de 8 a 12%	<b>127.</b> Parálisis del nervio cubital si está lesionado en el nivel del codo <b>55%</b>
102. Extensión permanente de todos los dedos de la mano, de 65 a 75%	<b>128. Paresia del nervio cubital si está lesionado en el nivel del codo 45%</b>
103. Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluyendo el pulgar, de 45 a 50%	<b>129.</b> Parálisis del nervio cubital si está lesionado en la mano <b>40%</b>
<b>Secuelas de fracturas</b>	<b>130. Paresia del nervio cubital, si está lesionado en la mano 30%</b>
104. De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro, de 10 a 15%	<b>131.</b> Parálisis del nervio radial si está lesionado arriba de la rama del tríceps <b>70%</b>
105. De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro, de 10 a 30%	<b>132. Paresia del nervio radial, si está lesionado arriba de la rama del tríceps 60%</b>
106. Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular, de 10 a 30%	<b>133.</b> Parálisis del nervio radial si está lesionado abajo de la rama del tríceps <b>60%</b>
107. Del olécrano, con callo óseo o fibroso corto y limitación moderada de la flexión, de 5 a 10%	<b>134. Paresia del nervio radial si está lesionado abajo de la rama del tríceps 50%</b>
108. Del olécrano, con callo fibroso largo y trastornos moderados de los movimientos, de 10 a 15%	<i>Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente</i>
109. Del olécrano, con callo fibroso largo, trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps, de 20 a 25%	<b>135.</b> De la clavícula, no reducida o irreductible, interna <b>30%</b>
110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de 10 a 20%	<b>136.</b> De la clavícula, no reducida o irreductible, externa <b>25%</b>
111. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación, de 10 a 20%	<b>137.</b> Del hombro <b>50%</b>
112. Con abolición de movimientos, de 20 a 40%	<b>138.</b> De los dos últimos metacarpianos <b>40%</b>
113. Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos, de 10 a 20%	<b>139.</b> De todos los metacarpianos <b>60%</b>
<b>Parálisis completas e incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos.</b>	<b>140.</b> Metacarpo-falángica del pulgar <b>45%</b>
114. Parálisis total del miembro superior, de 70 a 80%	<b>141.</b> De la falange ungueal del pulgar <b>25%</b>
	<b>142.</b> De la primera o de la segunda falange de cualquier otro dedo <b>30%</b>
	<b>143.</b> De la tercera falange de cualquier otro dedo <b>24%</b>
	<b>Músculos</b>
	<b>144.</b> Amiotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular <b>35%</b>
	<b>145.</b> Amiotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular <b>35%</b>
	<b>146.</b> Amiotrofia de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular <b>30%</b>
	<b>Vasos</b>
	<b>147.</b> Las secuelas y lesiones arteriales y venosas se valorarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.). En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin

<p>115. Parálisis radicular superior 40%</p> <p>116. Parálisis radicular inferior 60%</p> <p>117. Parálisis del nervio sub-escapular 12%</p> <p>118. Parálisis del nervio circunflejo, de 15 a 30%</p> <p>119. Parálisis del nervio músculo-cutáneo, de 30 a 35%</p> <p>120. Parálisis del nervio mediano, en el brazo 45%</p> <p>121. En la muñeca, de 15 a 25%</p> <p>122. Parálisis del nervio mediano con causa algia, de 50 a 80%</p> <p>123. Parálisis del nervio cubital si está lesionado a nivel del codo 35%</p> <p>124. Parálisis del nervio cubital si está lesionado en la mano 30%</p> <p>125. Parálisis del nervio radial si está lesionado arriba de la rama del tríceps 50%</p> <p>126. Parálisis del nervio radial si está lesionado abajo de la rama del tríceps 40%</p> <p>En caso de parálisis incompleta o parcial (paresia), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.</p> <p><b>Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.</b></p> <p>127. De la clavícula, no reducida o irreductible, interna, de 5 a 10%</p> <p>128. De la clavícula, no reducida o irreductible, externa 5%</p> <p>129. Del hombro, de 10 a 30%</p> <p>130. De los dos últimos metacarpianos, de 15 a 20%</p> <p>131. De todos los metacarpianos, de 30 a 40%</p> <p>132. Metacarpo-falángica del pulgar, de 10 a 25%</p> <p>133. De la falange ungueal del pulgar 5%</p> <p>134. De la primera o de la segunda falange de cualquier otro dedo 10%</p> <p>135. De la tercera falange de cualquier otro dedo 4%</p> <p><b>Músculos</b></p>	<p>que en ningún caso sobrepasen del <b>100%</b></p> <p><b>148.</b> En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, telegrafistas y labores similares, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, luxaciones, parálisis, retracciones cicatrizales y rigideces de los dedos utilizados efectivamente en el trabajo, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el <b>100%</b></p> <p>Miembro inferior</p> <p>Pérdidas</p> <p><b>149.</b> Por la desarticulación de la cadera <b>100%</b></p> <p><b>150.</b> Por la amputación del muslo, entre la cadera y la rodilla <b>100%</b></p> <p><b>151.</b> Por la desarticulación de la rodilla <b>90%</b></p> <p><b>152.</b> Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla y amiotrofia del tríceps <b>60%</b></p> <p><b>153.</b> Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie <b>85%</b></p> <p><b>154.</b> Por la pérdida total del pie <b>75%</b></p> <p><b>155.</b> Por la mutilación de un pie con conservación del talón <b>65%</b></p> <p><b>156.</b> Por la pérdida parcial o total del calcáneo <b>50%</b></p> <p><b>157.</b> Por la desarticulación medio-tarsiana <b>60%</b></p> <p><b>158.</b> Por la desarticulación tarso-metatarsiana <b>50%</b></p> <p><b>159.</b> Por la pérdida de los cinco ortejos <b>45%</b></p> <p><b>160.</b> Por la pérdida del primer ortejo; con pérdida o mutilación de su metatarsiano <b>40%</b></p> <p><b>161.</b> Por la pérdida del primer ortejo solo <b>25%</b></p> <p><b>162.</b> Por la pérdida de la falange ungueal del primer ortejo <b>20%</b></p> <p><b>163.</b> Por la pérdida de un ortejo que no sea el primero <b>15%</b></p> <p><b>164.</b> Por la pérdida de las dos últimas falanges de un ortejo que no sea el primero <b>13%</b></p> <p><b>165.</b> Por la pérdida de la falange ungueal de un ortejo que no sea el primero <b>11%</b></p> <p><b>166.</b> Por la pérdida del quinto ortejo con mutilación o pérdida de su metatarsiano <b>40%</b></p> <p>Anquilosis</p> <p><b>167.</b> Completa de la articulación coxo-femoral, en rectitud <b>75%</b></p> <p><b>168.</b> De la articulación coxo-femoral en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación) <b>85%</b></p>
---	--

136. Amiotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular 15%	169. De las dos articulaciones coxo-femorales <b>100%</b>
137. Amiotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular, de 10 a 15%	170. De la rodilla en posición de extensión (favorable), de 80 a 135 grados <b>60%</b>
138. Amiotrofia de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular, de 5 a 10%	171. De la rodilla en posición de flexión (desfavorable), de 135 a 30 grados <b>85%</b>
<b>Vasos</b>	172. De la rodilla en genu-valgum o genu-varum <b>70%</b>
139. Las secuelas y lesiones arteriales y venosas, se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.). En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%	173. Del cuello del pie en ángulo recto, con movilidad suficiente de los ortejos <b>30%</b>
140. Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla en un 10%	174. Del cuello del pie en ángulo recto, con entorpecimiento de la movilidad de los ortejos <b>40%</b>
141. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, telegrafistas y labores similares, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, luxaciones, parálisis, retracciones cicatrizales y rigideces de los dedos utilizados efectivamente en el trabajo, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 250%, observándose lo dispuesto en el artículo 494.	175. Del cuello del pie, en actitud viciosa <b>75%</b>
<b>Miembro inferior</b>	176. Del primer ortejo, en rectitud <b>20%</b>
<b>Pérdidas.</b>	177. Del primer ortejo en posición viciosa <b>35%</b>
142. Por la desarticulación de la cadera, de 75 a 80%	178. De los demás ortejos, en rectitud <b>20%</b>
143. Por la amputación del muslo, entre la cadera y la rodilla, de 70 a 80%	179. De los demás ortejos en posición viciosa <b>35%</b>
144. Por la desarticulación de la rodilla, de 65 a 70%	Rigideces articulares
145. Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla y amiotrofia del tríceps, de 20 a 40%	Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares
146. Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello	180. De la cadera, con ángulo de movilidad favorable <b>45%</b>
	181. De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable <b>60%</b>
	182. De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de flexión <b>40%</b>
	183. De la rodilla que no permita la extensión completa o casi completa, según el ángulo de flexión <b>55%</b>
	184. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad favorable <b>30%</b>
	185. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad desfavorable <b>40%</b>
	186. De cualquier ortejo <b>25%</b>
	Pseudoartrosis
	187. De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea <b>90%</b>
	188. Del fémur <b>80%</b>
	189. De la rodilla con pierna de badajo (consecutiva a resecciones de rodilla) <b>80%</b>
	190. De la rótula con callo fibroso corto, flexión poco limitada <b>35%</b>
	191. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa débil y flexión poco limitada <b>40%</b>
	192. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa casi nula y amiotrofia del muslo <b>60%</b>

del pie, de 55 a 65%	<b>193.</b> De la tibia y el peroné <b>80%</b>
147. Por la pérdida total del pie, de 50 a 55%	<b>194.</b> De la tibia sola <b>60%</b>
148. Por la mutilación de un pie con conservación del talón, de 35 a 45%	<b>195.</b> Del peroné solo <b>38%</b>
149. Por la pérdida parcial o total del calcáneo, de 10 a 30%	<b>196.</b> Del primero o del último metatarsiano <b>35%</b>
150. Por la desarticulación medio-tarsiana, de 35 a 40%	Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente
151. Por la desarticulación tarso metatarsiana, de 25 a 30%	<b>197.</b> Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 170 a 135 grados <b>50%</b>
152. Por la pérdida de los cinco orfejos, de 20 a 25%	<b>198.</b> Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 135 a 90 grados <b>70%</b>
153. Por la pérdida del primer orfejo; con pérdida o mutilación de su metatarsiano, de 20 a 30%	<b>199.</b> Del hueso poplíteo, que limiten la extensión a menos de 90 grados <b>80%</b>
154. Por la pérdida del primer orfejo sólo 15%	<b>200.</b> De la planta del pie, con retracción de la punta hacia uno de sus bordes <b>60%</b>
155. Por la pérdida de la falange ungueal del primer orfejo 7%	Secuelas de fracturas
156. Por la pérdida de un orfejo que no sea el primero 5%	<b>201.</b> Doble vertical de la pelvis, con dolores persistentes y dificultad moderada para la marcha y los esfuerzos <b>45%</b>
157. Por la pérdida de las dos últimas falanges de un orfejo que no sea el primero 3%	<b>202.</b> Doble vertical de la pelvis, con acortamiento o desviación del miembro inferior <b>70%</b>
158. Por la pérdida de la falange ungueal de un orfejo que no sea el primero 2%	<b>203.</b> De la cavidad cotiloidea con hundimiento <b>60%</b>
159. Por la pérdida del quinto orfejo con mutilación o pérdida de su metatarsiano, de 20 a 30%	<b>204.</b> De la rama horizontal del pubis, con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos <b>40%</b>
<b>Anquilosis</b>	<b>205.</b> De la rama isquiopúbica, con moderada dificultad para la marcha y los esfuerzos <b>40%</b>
160. Completa de la articulación coxo-femoral, en rectitud, de 50 a 55%	<b>206.</b> De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha o los esfuerzos <b>80%</b>
161. De la articulación coxo-femoral en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación), de 60 a 65%	<b>207.</b> Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional moderada, claudicación y dolor <b>60%</b>
162. De las dos articulaciones coxo-femorales, de 90 a 100%	<b>208.</b> Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares <b>100%</b>
163. De la rodilla en posición de extensión (favorable), de 180° a 135°, de 30 a 40%	<b>209.</b> De la diáfisis femoral, con acortamiento de 1 a 4 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular <b>35%</b>
164. De la rodilla en posición de flexión (desfavorable), de 135° a 30°, de 40 a 65%	<b>210.</b> De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media, sin rigidez articular <b>50%</b>
165. De la rodilla en genu-valgum o genu-varum, de 40 a 50%	<b>211.</b> De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media y rigidez articular <b>60%</b>
166. Del cuello del pie en ángulo recto, con movilidad suficiente de los orfejos, de 10 a 15%	<b>212.</b> De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares <b>70%</b>
167. Del cuello del pie en ángulo recto, con entorpecimiento de la movilidad de los orfejos, de 25 a 30%	<b>213.</b> De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 135 grados <b>90%</b>
168. Del cuello del pie, en actitud viciosa, de 30 a 55%	
169. Del primer orfejo, en rectitud 5%	

<p>170. Del primer orjejo en posición viciosa, de 10 a 15%</p> <p>171. De los demás orjejos, en rectitud 5%</p> <p>172. De los demás orjejos en posición viciosa, de 5 a 15%</p> <p><b>Rigideces articulares</b></p> <p><b>Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares.</b></p> <p>173. De la cadera, con ángulo de movilidad favorable, de .....</p> <p>174. De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable, de 30 a 40%</p> <p>175. De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de flexión, de 10 a 20%</p> <p>176. De la rodilla que no permita la extensión completa o casi completa, según el ángulo de flexión, de 25 a 35%</p> <p>177. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad favorable, de 5 a 10%</p> <p>178. Del cuello del pie, con ángulo de movilidad desfavorable, de 10 a 20%</p> <p>179. De cualquier orjejo, de 2 a 5%</p> <p><b>Pseudoartrosis</b></p> <p>180. De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de substancia ósea, de 50 a 70%</p> <p>181. Del fémur, de 40 a 60%</p> <p>182. De la rodilla con pierna de badajo .(consecutiva a resecciones de rodilla), de 40 a 60%</p> <p>183. De la rótula con callo fibroso corto, flexión poco limitada 15%</p> <p>184. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa débil y flexión poco limitada 20%</p> <p>185. De la rótula con callo fibroso largo, extensión activa casi nula y amiotrofia del muslo 40%</p> <p>186. De la tibia y el peroné, de 40 a 60%</p> <p>187. De la tibia sola, de 30 a 40%</p> <p>188. Del peroné sólo, de 8 a 18%</p> <p>189. Del primero o del último metatarsiano, de 8 a 15%</p> <p><b>Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.</b></p>	<p><b>214.</b> De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación, etc. <b>70%</b></p> <p><b>215.</b> De la rótula, con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada <b>30%</b></p> <p><b>216.</b> De la tibia y el peroné, con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular, de <b>50%</b></p> <p><b>217.</b> De la tibia y el peroné, con acortamiento de más de 4 centímetros, consolidación angular, desviación de la pierna hacia fuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible, de <b>70%</b></p> <p><b>218.</b> De la tibia y el peroné, con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible, de <b>90%</b></p> <p><b>219.</b> De la tibia, con dolor, atrofia muscular y rigidez articular, de <b>45%</b></p> <p><b>220.</b> Del peroné, con dolor y ligera atrofia muscular <b>30%</b></p> <p><b>221.</b> Maleolares, con desalojamiento del pie hacia adentro <b>60%</b></p> <p><b>222.</b> Maleolares, con desalojamiento del pie hacia afuera <b>60%</b></p> <p><b>223.</b> Del tarso, con pie plano post-traumático doloroso <b>40%</b></p> <p><b>224.</b> Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera <b>50%</b></p> <p><b>225.</b> Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los orjejos y atrofia de la pierna <b>70%</b></p> <p><b>226.</b> Del metatarso, con dolor, desviaciones o impotencia funcional <b>40%</b></p> <p>Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos</p> <p><b>227.</b> Parálisis total del miembro inferior <b>100%</b></p> <p><b>228.</b> Parálisis completa del nervio ciático mayor <b>60%</b></p> <p><b>229.</b> Parálisis del ciático poplíteo externo <b>55%</b></p> <p><b>230.</b> Parálisis del ciático poplíteo interno <b>50%</b></p> <p><b>231.</b> Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo externo <b>60%</b></p> <p><b>232.</b> Parálisis del nervio crural <b>70%</b></p> <p><b>233.</b> Con reacción causálgica, de los nervios antes citados, aumento de <b>50%</b></p> <p><b>234.</b> En caso de parálisis combinadas por lesiones de los nervios antes mencionados en ambos miembros, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada uno, sin que en ningún caso las incapacidades sumadas pasen del <b>100%</b></p>
--	--

<p>190. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 170° a 135°, de 20 a 30%</p> <p>191. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 135° a 90°, de 30 a 50%</p> <p>192. Del hueso poplíteo, que limiten la extensión a menos de 90°, de 50 a 60%</p> <p>193. De la planta del pie, con retracción de la punta hacia uno de sus bordes, de 20 a 40%</p> <p><b>Secuelas de fracturas</b></p> <p>194. Doble vertical de la pelvis, con dolores persistentes y dificultad moderada para la marcha y los esfuerzos, de 15 a 25%</p> <p>195. Doble vertical de la pelvis, con acortamiento o desviación del miembro inferior, de 25 a 50%</p> <p>196. De la cavidad cotiloidea, con hundimiento, de 15 a 40%</p> <p>197. De la rama horizontal del pubis, con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de 15 a 20%</p> <p>198. De la rama isquiopúbica, con moderada dificultad para la marcha y los esfuerzos, de 15 a 20%</p> <p>199. De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de 40 a 60%</p> <p>200. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional moderada, claudicación y dolor de 30 a 40%</p> <p>201. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares, de 60 a 80%</p> <p>202. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 1 a 4 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de 8 a 15%</p> <p>203. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media, sin rigidez articular, de 15 a 30%</p> <p>204. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media y rigidez articular, de 30 a 40%</p> <p>205. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares, de 30 a 50%</p>	<p><b>235.</b> En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes serán reducidos en <b>10%</b>. Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente</p> <p><b>236.</b> Del pubis, irreductible o irreducida, o relajación extensa de la sínfisis, de <b>60%</b></p> <p>Músculos</p> <p><b>237.</b> Amiotrofia del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular <b>40%</b></p> <p><b>238.</b> Amiotrofia del lóculo anterior del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular <b>30%</b></p> <p><b>239.</b> Amiotrofia de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular <b>40%</b></p> <p><b>240.</b> Amiotrofia del lóculo antero-externo de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular <b>30%</b></p> <p><b>241.</b> Amiotrofia total del miembro inferior <b>60%</b></p> <p>Vasos</p> <p><b>242.</b> Las secuelas de lesiones arteriales se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que provoquen (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.).</p> <p><b>243.</b> Flebitis debidamente comprobada <b>45%</b></p> <p><b>244.</b> Úlcera varicosa recidivante, según su extensión <b>25 a 40%</b></p> <p><b>245.</b> En caso de lesiones bilaterales se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del <b>100%</b></p> <p><b>246.</b> En caso de que el miembro lesionado (superior o inferior) no estuviera, antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente, <b>permanecerá la indemnización igual que si lo estuviera.</b></p> <p>Cabeza</p> <p>Cráneo</p> <p><b>247.</b> Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional discreto <b>40%</b></p> <p><b>248.</b> Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional moderado <b>55%</b></p> <p><b>249.</b> Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional acentuado <b>70 a 80%</b></p> <p><b>250.</b> Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo <b>55%</b></p> <p><b>251.</b> Pérdida ósea del cráneo hasta de 5 centímetros de diámetro <b>40%</b></p> <p><b>252.</b> Pérdida ósea más extensa <b>50%</b></p> <p><b>253.</b> Epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis puedan ser controladas médicamente y permitan desempeñar algún trabajo <b>60 a 70%</b></p>
---	--

206. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 135°, de 50 a 70%	254. Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis no puedan ser controladas médicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo <b>100%</b>
207. De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación, etc., de 30 a 50%	255. Epilepsia jacksoniana <b>45%</b>
208. De la rótula, con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada 10%	256. Anosmia por lesión del nervio olfativo <b>25%</b>
209. De la tibia y el peroné, con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular, de 15 a 30%	257. Por lesión del nervio trigémino <b>50%</b>
210. De la tibia y el peroné, con acortamiento de más de 4 centímetros, consolidación angular, desviación de la pierna hacia fuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible, de 35 a 50%	258. Por lesión del nervio facial <b>50%</b>
211. De la tibia y el peroné, con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible, de 55 a 70%	259. Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados) <b>60 a 70%</b>
212. De la tibia, con dolor, atrofia muscular y rigidez articular, de 10 a 25%	260. Por lesión del nervio espinal <b>60%</b>
213. Del peroné, con dolor y ligera atrofia muscular de 5 a 10%	261. Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral <b>35%</b>
214. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia adentro, de 25 a 40%	262. Por lesión del nervio hipogloso, bilateral <b>80%</b>
215. Maleolares, con desalojamiento del pie hacia afuera, de 25 a 40%	263. Monoplejia superior <b>90%</b>
216. Del tarso, con pie plano post-traumático doloroso, de 15 a 20%	264. Monoparesia superior <b>60%</b>
217. Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera, de 20 a 30%	265. Monoplejia inferior, marcha espasmódica <b>80%</b>
218. Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los orjejos y atrofia de la pierna, de 30 a 50%	266. Monoparesia inferior, marcha posible <b>50%</b>
219. Del metatarso, con dolor, desviaciones o impotencia funcional, de 10 a 20%	267. Paraplejia <b>100%</b>
<b>Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos</b>	268. Paraparesia, marcha posible <b>80%</b>
220. Parálisis total del miembro inferior, de 70 a 80%	269. Hemiplejia, de <b>100%</b>
221. Parálisis completa del nervio ciático mayor 40%	270. Hemiparesia, de <b>70%</b>
222. Parálisis del ciático poplíteo externo 35%	271. Diabetes azucarada o insípida <b>60%</b>
	272. Afasia discreta <b>50%</b>
	273. Afasia acentuada, aislada <b>100%</b>
	274. Afasia con hemiplejia <b>100%</b>
	275. Agrafia <b>50%</b>
	276. Demencia crónica <b>100%</b>
	Cara
	277. Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, de <b>100%</b>
	278. Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior, de <b>100%</b>
	279. Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad, de <b>100%</b>
	280. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación imposible, de <b>80%</b>
	281. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación posible, pero limitada <b>50%</b>
	282. En caso de prótesis con mejoría comprobada de la masticación <b>35%</b>
	283. Pérdidas de substancia en la bóveda palatina, no resueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión <b>45 a 55%</b>



<p>223. Parálisis del ciático poplíteo interno 30%</p> <p>224. Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo externo 40%</p> <p>225. Parálisis del nervio crural, de 40 a 50%</p> <p>226. Con reacción causálgica, de los nervios antes citados, aumento de 20 a 30%</p> <p>227. En caso de parálisis combinadas por lesiones de los nervios antes mencionados en ambos miembros, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada uno, sin que en ningún caso las incapacidades sumadas pasen del 100%</p> <p>228. En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.</p> <p><b>Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente.</b></p> <p>229. Del pubis, irreductible o irreducida, o relajación extensa de la sínfisis, de 25 a 40%</p> <p><b>Músculos</b></p> <p>230. Amiotrofia del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 30%</p> <p>231. Amiotrofia del lóculo anterior del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 20%</p> <p>232. Amiotrofia de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 30%</p> <p>233. Amiotrofia del lóculo antero-externo de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 15%</p> <p>234. Amiotrofia total del miembro inferior 40%</p> <p><b>Vasos</b></p> <p>235. Las secuelas de lesiones arteriales se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que provoquen (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.)</p> <p>236. Flebitis debidamente comprobada, de 15 a 25%</p> <p>237. Úlcera varicosa recidivante, según su extensión, de 8 a 20%</p> <p>238. En caso de lesiones bilaterales se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%</p>	<p><b>284.</b> En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada <b>30%</b></p> <p><b>285.</b> Pseudoartrosis del maxilar inferior, con masticación posible, por falta de consolidación, apretada, de la rama ascendente <b>30%</b></p> <p><b>286.</b> Cuando sea laxa en la rama ascendente <b>45%</b></p> <p><b>287.</b> Cuando sea apretada en la rama horizontal <b>40%</b></p> <p><b>288.</b> Cuando sea laxa en la rama horizontal <b>55%</b></p> <p><b>289.</b> Cuando sea apretada en la sínfisis <b>50%</b></p> <p><b>290.</b> Cuando sea laxa en la sínfisis <b>60%</b></p> <p><b>291.</b> En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada <b>40%</b></p> <p><b>292.</b> Pseudoartrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de substancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida <b>80%</b></p> <p><b>293.</b> Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación <b>50%</b></p> <p><b>294.</b> Cuando la dificultad de la articulación sea parcial <b>35%</b></p> <p><b>295.</b> Cuando con un aparato protésico se corrija la masticación <b>30%</b></p> <p><b>296.</b> Pérdida de uno o varios dientes: reposición</p> <p><b>297.</b> Pérdida total de la dentadura, prótesis no tolerada <b>50%</b></p> <p><b>298.</b> Pérdida total de la dentadura, prótesis tolerada <b>35%</b></p> <p><b>299.</b> Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada <b>40%</b></p> <p><b>300.</b> Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada <b>30%</b></p> <p><b>301.</b> Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada <b>35%</b></p> <p><b>302.</b> Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada <b>25%</b></p> <p><b>303.</b> Bidas cicatrizales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva <b>70%</b></p> <p><b>304.</b> Luxación irreductible de la articulación temporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional <b>55%</b></p> <p><b>305.</b> Amputaciones más o menos extensas de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución <b>60%</b></p> <p><b>306.</b> Fístula salival no resuelta quirúrgicamente <b>40%</b></p> <p><b>Ojos</b></p> <p><b>307.</b> Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja. (Visión restante con corrección óptica.)</p> <p><b>308.</b> Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea <b>de baja, mediana o elevada</b> exigencia visual. (Visión restante con corrección óptica.)</p>
--	--

<p>239. En caso de que el miembro lesionado (superior o inferior) no estuviera, antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente, se reducirá la indemnización proporcionalmente.</p> <p><b>Cabeza</b></p> <p><b>Cráneo</b></p> <p>240. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional discreto, de 10 a 20%</p> <p>241. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional moderado, de 20 a 35%</p> <p>242. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conmocional acentuado, de 35 a 50%</p> <p>243. Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo, de 20 a 35%</p> <p>244. Pérdida ósea del cráneo hasta de 5 centímetros de diámetro, de 10 a 20%</p> <p>245. Pérdida ósea más extensa, de 20 a 30%</p> <p>246. Epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis puedan ser controladas médicamente y permitan desempeñar algún trabajo, de 50 a 70%</p> <p>247. Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis no puedan ser controladas médicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo 100%</p> <p>248. Epilepsia jacksoniana, de 10 a 25%</p> <p>249. Anosmia por lesión del nervio olfativo 5%</p> <p>250. Por lesión del nervio trigémino, de 15 a 30%</p> <p>251. Por lesión del nervio facial, de 15 a 30%</p> <p>252. Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de 10 a 50%</p> <p>253. Por lesión del nervio espinal, de 10 a 40%</p> <p>254. Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral .....</p> <p>255. Por lesión del nervio hipogloso, bilateral 60%</p> <p>256. Monoplegia superior 70%</p> <p>257. Monoparesia superior, de 0 a 40%</p> <p>258. Monoplegia inferior, marcha espasmódica, de 40 a 60%</p> <p>259. Monoparesia inferior, marcha posible, de 20 a 40%</p> <p>260. Paraplegia 100%</p> <p>261. Paraparesia, marcha posible, de 50 a 70%</p>	
--	--

<p>262. Hemiplegia, de 70 a 90%</p> <p>263. Hemiparesia, de 20 a 60%</p> <p>264. Diabetes azucarada o insípida, de 10 a 40%</p> <p>265. Afasia discreta, de 20 a 30%</p> <p>266. Afasia acentuada, aislada, de 40 a 80%</p> <p>267. Afasia con hemiplegia 100%</p> <p>268. Agrafía, de 20 a 30%</p> <p>269. Demencia crónica 100%</p> <p><b>Cara</b></p> <p>270. Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, de 90 a 100%</p> <p>271. Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior, de 90 a 100%</p> <p>272. Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad, de 60 a 80%</p> <p>273. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación imposible, de 50 a 60%</p> <p>274. Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación posible, pero limitada, de 20 a 30%</p> <p>275. En caso de prótesis con mejoría comprobada de la masticación, de 5 a 15%</p> <p>276. Pérdidas de substancia en la bóveda palatina, no resueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión, de 15 a 35%</p> <p>277. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada, de 5 a 10%</p> <p>278. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con masticación posible, por falta de consolidación, apretada, de la rama ascendente, de 5 a 10%</p> <p>279. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de 15 a 25%</p> <p>280. Cuando sea apretada en la rama horizontal, de 10 a 20%</p> <p>281. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de 25 a 35%</p> <p>282. Cuando sea apretada en la sínfisis, de 25 a 30%</p> <p>283. Cuando sea laxa en la sínfisis, de 25 a 40%</p> <p>284. En caso de prótesis con mejoría funcional comprobada, de 5 a 20%</p> <p>285. Pseudoartrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de</p>	
--	--

substancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida, de 50 a 60%

286. Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación, de 20 a 30%

287. Cuando la dificultad de la articulación sea parcial, de .....

288. Cuando con un aparato protésico se corrija la masticación, de 5 a 10%

289. Pérdida de uno o varios dientes: reposición 290. Pérdida total de la dentadura, prótesis no tolerada 30%

291. Pérdida total de la dentadura, prótesis tolerada 15%

292. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada 20%

293. Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada 10%

294. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada 15%

295. Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada 5%

296. Bidas cicatrizales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de 20 a 50%

297. Luxación irreductible de la articulación temporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de 20 a 35%

298. Amputaciones más o menos extensas de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de 20 a 40%

299. Fístula salival no resuelta quirúrgicamente, de 10 a 20%

**Ojos**

300. Ceguera total, con conservación o pérdida de los globos oculares 100%

301. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja. (Visión restante con corrección óptica.)

**TABLA I**

A.V	1	a	0.	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.0	0.	E.c	E.p
.	0.8	7								5		/p.	/i.*

											*	*
1 a	0%	4	6%	8%	12	18	25	30	33	35	50	60
0.8		%			%	%	%	%	%	%	%	%
0.7	4%	9	11	13	17	23	30	35	38	40	55	65
0.6	6%	1	13	15	19	25	32	37	40	45	60	70
		1										
0.5	8%	1	15	17	21	27	35	45	50	55	65	75
		3										
0.4	12%	1	19	21	25	35	45	55	60	65	70	80
		7										
0.3	18%	2	25	27	35	45	55	65	70	75	80	85
		3										
0.2	25%	3	32	35	45	55	65	75	80	85	90	95
		0										
0.1	30%	3	37	45	55	65	75	85	90	95	98	10
		5										0
0.0	33%	3	40	50	60	70	80	90	95	10	10	10
5		8								0	0	0
0	35%	4	45	55	65	75	85	95	10	10	10	10
		0							0	0	0	0
E.c.	50%	5	60	65	70	80	90	98	10	10	10	10
/p.*		5							0	0	0	0
E.p.	60%	6	70	75	80	85	95	10	10	10	10	10
/i.**		5						0	0	0	0	0

\* Enucleación con prótesis.

\*\* Enucleación, prótesis imposible.

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen insertos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado, (segunda línea horizontal).

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0. 2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la

Tabla II

Enucleación con prótesis prótesis imposible

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal, en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen inscritos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado. (Segunda línea horizontal.)

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0.2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

**310.** Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible, que permite el uso de prótesis **70%**

**311.** Con lesiones cicatrizales o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis **80%**

columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

302. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual, (visión restante con corrección óptica).

**TABLA II**

A.V.	1 a 0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0
1 a 0.8	0%	6%	9%	12%	15%	20%	30%	3
0.7	6%	13	16	19	22	27	37	4
0.6	9%	16	19	22	25	30	40	4
0.5	12%	19	22	25	28	33	43	5
0.4	15%	22	25	28	31	40	50	6
0.3	20%	27	30	33	40	50	60	7
0.2	30%	37	40	43	50	60	70	7
0.1	35%	42	45	50	60	70	77	9
0.05	40%	47	50	55	65	75	85	9
0	45%	52	55	60	70	80	90	9
E.c./p.*	50%	57	62	67	75	85	95	1
E.p./i.**	60%	67	72	77	82	90	98	1

\* Enucleación con prótesis.

\*\* Enucleación, prótesis imposible.

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal, en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen inscritos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado. (Segunda línea horizontal.)

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0. 2, el porcentaje de

**312.** Los escotomas centrales se valorarán según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores.

**313.** Estrechamiento del campo visual, con conservación de 30 grados en un solo ojo **30%**

**314.** En ambos ojos **50%**

**315.** Estrechamiento del campo visual, con conservación de menos de 30 grados en un solo ojo **55%**

**316.** En ambos ojos **110%**

Hemianopsias verticales

**317.** Homónimas, derecha o izquierda **55%**

**318.** Heterónimas binasales **35%**

**319.** Heterónimas bitemporales **80%**

Hemianopsias horizontales

**320.** Superiores **35%**

**321.** Inferiores **70%**

**322.** En cuadrante superior **30%**

**323.** En cuadrante inferior **45%**

Hemianopsia en sujetos monóculos (visión conservada en un ojo y abolida o menor a 0.05 en el contralateral), con visión central

**324.** Nasal **90%**

**325.** Inferior **100%**

**326.** Temporal **100%**

**327.** En los casos de hemianopsia con pérdida de la visión central uni o bilateral se agregará al porcentaje de valuación correspondiente a la hemianopsia, el relativo a la visión restante.

*Trastornos de la movilidad ocular*

**328.** Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente, sin diplopia, en pacientes que previamente carecían de fusión, de **30%**

**329.** Diplopia susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, de **40%**

**330.** Diplopia en la parte inferior del campo, de **45%**

**331.** Diplopia no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada o no de ptosis palpebral, con o sin oftalmoplejia interna, que amerita la oclusión de un ojo, de **50%**

**332.** Diplopia no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limita los movimientos de ambos ojos y reduce el campo visual por la desviación, originando desviación de cabeza para fijar, además de la oclusión de un ojo,

<p>incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.</p> <p>En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.</p> <p>303. Pérdida o disminución permanente de la agudeza visual en sujetos monóculos (ceguera o visión inferior a 0.05 en el ojo contralateral).</p> <p>(Visión restante con corrección óptica.)</p>		<p>de <b>70%</b></p> <p>Otras lesiones</p> <p><b>333.</b> Afaquia unilateral corregible con lente de contacto: Agregar 10% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase de <b>65%</b> en los de elevada exigencia visual.</p> <p><b>334.</b> Afaquia bilateral corregible con lentes tóricos o de contacto: Agregar 25% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase el <b>100%</b></p> <p><b>335.</b> Catarata traumática uni o bilateral inoperable: será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.</p> <p><b>336.</b> Oftalmoplejia interna total unilateral <b>35%</b></p> <p><b>337.</b> Bilateral <b>50%</b></p> <p><b>338.</b> Midriasis, iridodiálisis o iridectomía en sector, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo <b>25%</b></p> <p><b>339.</b> En ambos ojos <b>30%</b></p> <p><b>340.</b> Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta <b>30%</b></p> <p><b>341.</b> Ptosis palpebral o blefaroespasma unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar: serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.</p> <p><b>342.</b> Ptosis palpebral bilateral, de <b>40</b> a <b>90%</b></p> <p>Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, según que en posición primaria (mirada horizontal de frente) la pupila esté más o menos descubierta.</p> <p><b>343.</b> Desviación de los bordes palpebrales (entropión, ectropión, triquiasis, cicatrices deformantes, simblefarón, anquiblefarón), unilateral <b>35%</b></p> <p><b>344.</b> Bilateral <b>45%</b></p> <p>Alteraciones de las vías lagrimales</p> <p><b>345.</b> Lagoftalmos cicatrizal o paralítico unilateral <b>35%</b></p> <p><b>346.</b> Bilateral <b>45%</b></p> <p><b>347.</b> Epífora <b>35%</b></p> <p><b>348.</b> Fístulas lagrimales <b>45%</b></p> <p>Nariz</p> <p><b>349.</b> Mutilación parcial de la nariz, sin estenosis, no corregida plásticamente, de <b>40%</b></p> <p><b>350.</b> Pérdida de la nariz sin estenosis, no reparada plásticamente <b>60%</b></p> <p><b>351.</b> Cuando haya sido reparada plásticamente <b>40%</b></p> <p><b>352.</b> Cuando la nariz quede reducida a muñón cicatrizal, con estenosis <b>70%</b></p> <p>Oídos</p> <p><b>353.</b> Pérdida o deformación excesiva del pabellón auricular, unilateral <b>30%</b></p>	
<p><b>TABLA III</b></p>			
Agudeza visual	Incapacidades de trabajadores cuya actividad sea de exigencia mediana o baja	Incapacidades de trabajadores cuya actividad sea de exigencia elevada	
0.7	9	13	
0.6	13	19	
0.5	17	25	
0.4	25	31	
0.3	45	50	
0.2	65	70	
0.1	85	90	
0.05	95	100	
	100	100	
<p>304. Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible, que permite el uso de prótesis 50%</p> <p>305. Con lesiones cicatrizales o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis 60%</p> <p>306. Al aceptarse en servicio a los trabajadores, se considerará para reclamaciones posteriores por pérdida de la agudeza visual, que tienen la unidad aunque tuvieran 0.8 (8 décimos en cada ojo).</p> <p>307. Los escotomas centrales se valuarán según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores.</p> <p>308. Estrechamiento del campo visual, con conservación de 30 grados en un solo ojo 10%</p> <p>309. En ambos ojos, de 15 a 30%</p>			

310. Estrechamiento del campo visual, con conservación de menos de 30 grados en un solo ojo, de 15 a 35%	<b>354.</b> Bilateral <b>35%</b>
311. En ambos ojos, de 40 a 90%	<b>355.</b> Vértigo laberíntico traumático debidamente comprobado <b>70%</b>
<b>Hemianopsias verticales.</b>	Sorderas e hipoacusias profesionales
312. Homónimas, derecha o izquierda, de 20 a 35%	<b>356.</b> Se valuarán siguiendo las normas de la tabla siguiente: Se recomienda la exploración por medio de la audiometría tonal, determinando la incapacidad funcional auditiva binaural, sin reducción por presbiacusia o estado anterior.
313. Heterónimas binasales, de 10 a 15%	Cuello
314. Heterónimas bitemporales, de 40 a 60%	<b>357.</b> Desviación (tortícolis, inflexión anterior) por retracción muscular o amplia cicatriz, de <b>50%</b>
<b>Hemianopsias horizontales.</b>	<b>358.</b> Inflexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el esternón, de <b>80%</b>
315. Superiores, de 10 a 15%	<b>359.</b> Estrechamientos cicatrizales de la laringe que produzcan disfonía, de <b>40%</b>
316. Inferiores, de 30 a 50%	<b>360.</b> Que produzcan afonía sin disnea <b>50%</b>
317. En cuadrante superior, 10%	<b>361.</b> Cuando produzcan disnea de grandes esfuerzos <b>30%</b>
318. En cuadrante inferior, de 20 a 25%	<b>362.</b> Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos <b>90%</b>
Hemianopsia en sujetos monóculos (visión conservada en un ojo y abolida o menor a 0.05 en el contralateral), con visión central.	<b>363.</b> Cuando produzcan disnea de reposo <b>100%</b>
319. Nasal, de 60 a 70%	<b>364.</b> Cuando por disnea se requiera el uso de cánula traqueal a permanencia <b>100%</b>
320. Inferior, de 70 a 80%	<b>365.</b> Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea <b>100%</b>
321. Temporal, de 80 a 90%	<b>366.</b> Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución <b>60%</b>
322. En los casos de hemianopsia con pérdida de la visión central uni o bilateral se agregará al porcentaje de valuación correspondiente a la hemianopsia, el relativo a la visión restante, observándose lo dispuesto en el artículo 494.	Tórax y contenido
<b>Trastornos de la movilidad ocular</b>	<b>367.</b> Secuelas discretas de fractura aislada del esternón <b>30%</b>
323. Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente, sin diplopia, en pacientes que previamente carecían de fusión, de 5 a 10%	<b>368.</b> Con hundimiento o desviación, sin complicaciones profundas <b>40%</b>
324. Diplopia susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, de 5 a 20%	<b>369.</b> Secuela de fracturas de una a tres costillas, con dolores permanentes al esfuerzo, de <b>30%</b>
325. Diplopia en la parte inferior del campo, de 10 a 25%	<b>370.</b> De fracturas costales o condrales con callo deforme doloroso, y dificultad al esfuerzo torácico o abdominal <b>35%</b>
326. Diplopia no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada o no de ptosis palpebral, con o sin oftalmoplegia interna, que amerita la oclusión de un ojo, de 20 a 30%	<b>371.</b> Con hundimiento y trastornos funcionales más acentuados <b>50%</b>
327. Diplopia no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limita los movimientos de ambos ojos y reduce el	<b>372.</b> Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismos <b>50%</b>
	<b>373.</b> Secuelas postraumáticas con lesiones bronco-pulmonares, según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales, de <b>30 a 100%</b>
	<b>374.</b> Fibrosis neuromoconiótica (radiológicamente, con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes grados 1 o 2, u



<p>campo visual por la desviación, originando desviación de cabeza para fijar, además de la oclusión de un ojo, de 40 a 50%</p> <p><b>Otras lesiones</b></p> <p>328. Afaquia unilateral corregible con lente de contacto: Agregar 10% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase de 35% en trabajadores de mediana o baja exigencia visual, o de 45% en los de elevada exigencia visual.</p> <p>329. Afaquia bilateral corregible con lentes tóricos o de contacto: Agregar 25% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase el 100%, conforme a las estipulaciones del artículo 494.</p> <p>330. Catarata traumática uni o bilateral inoperable: será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.</p> <p>331. Oftalmoplegia interna total unilateral, de 10 a 15%</p> <p>332. Bilateral, de 15 a 30%</p> <p>333. Midriasis, iridodiálisis o iridectomía en sector, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo 5%</p> <p>334. En ambos ojos 10%</p> <p>335. Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta, de 5 a 10%</p> <p>336. Ptosis palpebral o blefaroespasma unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar: serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.</p> <p>337. Ptosis palpebral bilateral, de 20 a 70%</p> <p>Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, según que en posición primaria (mirada horizontal de frente) la pupila está más o menos descubierta.</p> <p>338. Desviación de los bordes palpebrales (entropión, ectropión, triquiasis, cicatrices deformantes, simblefarón, anquiblefarón), unilateral, de 5 a 15%</p> <p>339. Bilateral, de 10 a 25%</p> <p><b>Alteraciones de las vías lagrimales</b></p> <p>340. Lagofthalmos cicatrizal o paralítico unilateral, de 5 a 15%</p> <p>341. Bilateral, de 10 a 25%</p> <p>342. Epífora, de 5 a 15%</p>	<p>opacidades miliares grado 1, habitualmente), con función cardio-respiratoria sensiblemente normal <b>30%</b></p> <p><b>375.</b> Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grados 2 o 3, u opacidades miliares grados 1 o 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria ligera, parcial o completa <b>45%</b></p> <p><b>376. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria ligera, parcial o completa 30%</b></p> <p><b>377.</b> Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliares grados 2 o 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 o 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria media 80%</p> <p><b>378. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria media 65%</b></p> <p><b>379.</b> Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades miliares grado 3, u opacidades nodulares grado 2 o 3, u opacidades confluentes grados B o C, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria acentuada o grave <b>100%</b></p> <p><b>380. Bronquitis crónica con insuficiencia cardiorrespiratoria acentuada o grave 100%</b></p> <p><b>381.</b> Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, clínica y bacteriológicamente curada: agregar <b>40%</b> al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del <b>100%</b></p> <p><b>382.</b> Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta <b>100%</b></p> <p><b>383.</b> Las neumoconiosis no fibróticas y el enfisema pulmonar se valuarán según el grado de insuficiencia cardio-respiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.</p> <p><b>384.</b> Hernia diafragmática post-traumática no resuelta quirúrgicamente <b>60%</b></p> <p><b>385.</b> Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente, de <b>40 a 90%</b></p> <p><b>386.</b> Adherencias pericárdicas post-traumáticas sin insuficiencia cardíaca <b>40%</b></p> <p><b>387.</b> Con insuficiencia cardíaca, según su gravedad, de 40 a 100%</p> <p><b>Abdomen</b></p> <p><b>388.</b> Hernia inguinal, crural o epigástrica inoperables <b>40%</b></p> <p><b>389.</b> Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico <b>50%</b></p> <p><b>390.</b> Cicatrices viciosas de la pared abdominal que produzcan alguna incapacidad <b>50%</b></p> <p><b>391.</b> Cicatrices con eventración, inoperables o no resueltas quirúrgicamente <b>80%</b></p>
--	--

<p>343. Fístulas lagrimales, de 15 a 25%</p> <p><b>Nariz</b></p> <p>344. Mutilación parcial de la nariz, sin estenosis, no corregida plásticamente, de 10 a 20%</p> <p>345. Pérdida de la nariz sin estenosis, no reparada plásticamente, de 30 a 40%</p> <p>346. Cuando haya sido reparada plásticamente, de 15 a 20%</p> <p>347. Cuando la nariz quede reducida a muñón cicatrizal, con estenosis, de 30 a 50%</p> <p><b>Oídos</b></p> <p>348. Pérdida o deformación excesiva del pabellón auricular, unilateral, de 5 a 10%</p> <p>349. Bilateral, de 10 a 15%</p> <p>350. Vértigo laberíntico traumático debidamente comprobado, de 30 a 50%</p> <p><b>Sorderas e hipoacusias profesionales</b></p> <p>351. Se valuarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:</p> <table> <tr> <th>% de hipoacusia bilateral combinada</th><th>% de incapacidad permanente</th></tr> <tr><td>10</td><td>10</td></tr> <tr><td>15</td><td>14</td></tr> <tr><td>20</td><td>17</td></tr> <tr><td>25</td><td>20</td></tr> <tr><td>30</td><td>25</td></tr> <tr><td>35</td><td>30</td></tr> <tr><td>40</td><td>35</td></tr> <tr><td>45</td><td>40</td></tr> <tr><td>50</td><td>45</td></tr> <tr><td>55</td><td>50</td></tr> <tr><td>60</td><td>55</td></tr> <tr><td>65</td><td>60</td></tr> <tr><td>70</td><td>65</td></tr> <tr><td>75 a 100</td><td>70</td></tr> </table> <p>Se recomienda la exploración por medio de la audiometría tonal, determinando la incapacidad funcional auditiva binaural, sin</p>	% de hipoacusia bilateral combinada	% de incapacidad permanente	10	10	15	14	20	17	25	20	30	25	35	30	40	35	45	40	50	45	55	50	60	55	65	60	70	65	75 a 100	70	<p><b>392.</b> Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o cuando produzcan alguna incapacidad, de <b>40 a 80%</b></p> <p><b>393.</b> Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada, de <b>50 a 100%</b></p> <p><b>Aparato génito-urinario</b></p> <p><b>394.</b> Pérdida o atrofia de un testículo, de <b>45%</b></p> <p><b>395.</b> De los dos testículos, tomando en consideración la edad, de 60 a 100%</p> <p><b>396.</b> Pérdida total o parcial del pene, o disminución o pérdida de su función, de <b>70 a 100%</b></p> <p><b>397.</b> Con estrechamiento del orificio uretral, perineal o hipogástrico, de 90 a 100%</p> <p><b>398.</b> Prolapso uterino consecutivo a accidentes de trabajo, no resuelto quirúrgicamente <b>90%</b></p> <p><b>399.</b> Por la pérdida de un seno <b>50%</b></p> <p><b>400.</b> De los dos senos <b>90%</b></p> <p><b>401.</b> Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad <b>70%</b></p> <p><b>402.</b> Con perturbación funcional del riñón contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de <b>70 a 100%</b></p> <p><b>403.</b> Incontinencia de orina permanente <b>60%</b></p> <p><b>404.</b> Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no resuelto quirúrgicamente <b>60%</b></p> <p><b>405.</b> Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente <b>80%</b></p> <p><b>406.</b> Estrechamiento infranqueable de la uretra, post-traumático, no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de <b>100%</b></p> <p><b>Columna vertebral</b></p> <p>Secuelas de traumatismo sin lesión medular</p> <p><b>407.</b> Desviaciones persistentes de la cabeza o del tronco, con acentuado entorpecimiento de los movimientos <b>70%</b></p> <p><b>408.</b> Escoliosis o cifosis extensa y permanente o rigidez permanente en rectitud de la columna <b>60%</b></p> <p><b>409.</b> Saliente o depresión localizada, con dolores y entorpecimiento de los movimientos <b>50%</b></p> <p>Secuelas de traumatismos con lesión medular</p> <p><b>410.</b> Paraplejia <b>100%</b></p> <p><b>411.</b> Paraparesia de los miembros inferiores, si la marcha es imposible <b>100%</b></p>
% de hipoacusia bilateral combinada	% de incapacidad permanente																														
10	10																														
15	14																														
20	17																														
25	20																														
30	25																														
35	30																														
40	35																														
45	40																														
50	45																														
55	50																														
60	55																														
65	60																														
70	65																														
75 a 100	70																														

reducción por presbiacusia o estado anterior.	412. Si la marcha es posible con muletas	90%
<b>Cuello</b>	Clasificaciones diversas	
352. Desviación (tortícolis, inflexión anterior) por retracción muscular o amplia cicatriz, de 10 a 30%	413. Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o enfermedad de trabajo	100%
353. Inflexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el esternón, de 40 a 60%	414. La pérdida de ambos ojos, ambos brazos arriba del codo, desarticulación de la cadera de ambos lados o de un brazo arriba del codo y de una pierna arriba de la rodilla del mismo lado, lesión medular por cualquier traumatismo que produzca parálisis completa de los miembros inferiores con trastornos esfinterianos, enajenación mental incurable, se considerarán como incapacidad total permanente	100%
354. Estrechamientos cicatrizales de la laringe que produzcan disfonía, de 10 a 20%	415. Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas a juicio del juez laboral que corresponda, sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad de trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la profesión a que se dedica.	
355. Que produzcan afonía sin disnea, de 20 a 30%	408. Las lesiones producidas por la acción de la energía radiante, serán indemnizadas de acuerdo con las modalidades especiales de la incapacidad, de	100%
356. Cuando produzcan disnea de grandes esfuerzos 10%	416. Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrizales, independientemente de las perturbaciones funcionales que acarreen en los segmentos adyacentes. También se considerarán las lesiones por contacto con sustancias que dejan hipopigmentación o hiperpigmentación permanente.	
357. Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos, de 20 a 70%	Alteraciones derivadas del estrés profesional	
358. Cuando produzcan disnea de reposo, de 70 a 80%	417. Psicosis	100%
359. Cuando por disnea se requiera el uso de cánula traqueal a permanencia, de 70 a 90%	418. Depresión mayor	100%
360. Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea, de 25 a 80%	419. Fatiga patológica (agotamiento, Burnout, Karoshi)	100%
361. Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución, de 20 a 40%	420. Enfermedad cerebrovascular	100%
<b>Tórax y contenido.</b>	421. Cardiopatía coronaria	100%
362. Secuelas discretas de fractura aislada del esternón 10%	422. Hipertensión arterial, sin lesión a órgano blanco	50%
363. Con hundimiento o desviación, sin complicaciones profundas 20%	423. Hipertensión arterial, con lesión a órgano blanco	100%
364. Secuela de fracturas de una a tres costillas, con dolores permanentes al esfuerzo, de 5 a 10%	424. Síndrome de estrés postraumático, de 40 a 70%	
365. De fracturas costales o condrales con callo deforme doloroso, y dificultad al esfuerzo torácico o abdominal, de 10 a 15%	425. Karoshi	100%
366. Con hundimiento y trastornos funcionales más acentuados, de 20 a 30%	Artículo 515. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social integrará un comité consultivo con representantes del Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de instituciones de educación superior, así como de las organizaciones de trabajadores y patrones interesadas, con objeto de	
367. Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismos, de 20 a 30%		
368. Secuelas postraumáticas con lesiones bronco-pulmonares, según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales, de 10 a 90%		

<p>369. Fibrosis neuromoconiótica (radiológicamente, con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes grados 1 ó 2, u opacidades miliars grado 1, habitualmente), con función cardio-respiratoria sensiblemente normal, de 5 a 10%</p> <p>370. Fibrosis neuromoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grados 2 ó 3, u opacidades miliars grados 1 ó 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria ligera, parcial o completa, de 10 a 25%</p> <p>371. Fibrosis neuromoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliars grados 2 ó 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 ó 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardio-respiratoria media, de 30 a 60%</p> <p>372. Fibrosis neuromoconiótica (radiológicamente, con opacidades miliars grado 3, u opacidades nodulares grado 2 ó 3, u opacidades confluentes grados B o C, habitualmente), con insuficiencia cardiorespiratoria acentuada o grave, de 60 a 100%</p> <p>373. Fibrosis neuromoconiótica infectada de tuberculosis, clínica y bacteriológicamente curada: agregar 20% al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del 100%</p> <p>374. Fibrosis neuromoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta 100%</p> <p>375. Las neuromoconiosis no fibróticas y el efisema pulmonar, se valuarán según el grado de insuficiencia cardio-respiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.</p> <p>376. Hernia diafragmática post-traumática no resuelta quirúrgicamente, de 30 a 40%</p> <p>377. Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente, de 20 a 70%</p> <p>378. Adherencias pericárdicas post-traumáticas sin insuficiencia cardíaca, de 10 a 20%</p> <p>379. Con insuficiencia cardíaca, según su gravedad de 20 a 100%</p>	<p><b>actualizar periódicamente</b> las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 de esta ley.</p> <p><b>El Ejecutivo propondrá al Congreso de la Unión las adecuaciones necesarias a dichas tablas que recojan las recomendaciones del comité consultivo.</b></p>
---	---

<p><b>Abdomen</b></p> <p>380. Hernia inguinal, crural o epigástrica inoperables, de 10 a 20%</p> <p>381. Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico, de 20 a 30%</p> <p>382. Cicatrices viciosas de la pared abdominal que produzcan alguna incapacidad, de 10 a 30%</p> <p>383. Cicatrices con eventración, inoperables o no resueltas quirúrgicamente, de 30 a 60%</p> <p>384. Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o cuando produzcan alguna incapacidad, de 20 a 60%</p> <p>385. Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada, de 30 a 80%</p> <p><b>Aparato génito-urinario</b></p> <p>386. Pérdida o atrofia de un testículo, de 15 a 25%</p> <p>387. De los dos testículos, tomando en consideración la edad, de 40 a 100%</p> <p>388. Pérdida total o parcial del pene, o disminución o pérdida de su función, de 50 a 100%</p> <p>389. Con estrechamiento del orificio uretral, perineal o hipogástrico, de 70 a 100%</p> <p>390. Prolapso uterino consecutivo a accidentes de trabajo, no resuelto quirúrgicamente, de 50 a 70%</p> <p>391. Por la pérdida de un seno, de 20 a 30%</p> <p>392. De los dos senos, de 50 a 70%</p> <p>393. Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de 35 a 50%</p> <p>394. Con perturbación funcional del riñón contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de 50 a 90%</p> <p>395. Incontinencia de orina permanente, de 30 a 40%</p> <p>396. Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no</p>	
--	--

<p>resuelto quirúrgicamente, de 30 a 40%</p> <p>397. Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente 60%</p> <p>398. Estrechamiento infranqueable de la uretra, post-traumático, no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de 60 a 90%</p> <p><b>Columna vertebral</b></p> <p>Secuelas de traumatismo sin lesión medular.</p> <p>399. Desviaciones persistentes de la cabeza o del tronco, con acentuado entorpecimiento de los movimientos, de 30 a 50%</p> <p>400. Escoliosis o cifosis extensa y permanente o rigidez permanente en rectitud de la columna, de 30 a 40%</p> <p>401. Saliente o depresión localizada, con dolores y entorpecimiento de los movimientos, de 20 a 30%</p> <p>Secuelas de traumatismos con lesión medular</p> <p>402. Paraplegia 100%</p> <p>403. Paraparesia de los miembros inferiores, si la marcha es imposible, de 70 a 90%</p> <p>404. Si la marcha es posible con muletas, de 50 a 70%</p> <p><b>Clasificaciones diversas</b></p> <p>405. Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o riesgo de trabajo 100%</p> <p>406. La pérdida de ambos ojos, ambos brazos arriba del codo, desarticulación de la cadera de ambos lados o de un brazo arriba del codo y de una pierna arriba de la rodilla del mismo lado, lesión medular por cualquier traumatismo que produzca parálisis completa de los miembros inferiores con trastornos esfinterianos, enajenación mental incurable, se considerarán como incapacidad total permanente 100%</p> <p>407. Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad de trabajo de la persona lesionada,</p>	
--	--

<p>teniendo en cuenta la profesión a que se dedica.</p> <p>408. Las lesiones producidas por la acción de la energía radiante, serán indemnizadas de acuerdo con las modalidades especiales de la incapacidad, de 20 a 100%</p> <p>409. Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrizales, independientemente de las perturbaciones funcionales que acarreen en los segmentos adyacentes.</p> <p><b>Artículo 515.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.</p>	
--	--

### Datos Relevantes.

En esta sección ampliamente desarrollada relativa a las posibles enfermedades en el ámbito laboral, así como a los riesgos de trabajo en sí, y por ende a las consecuencias jurídicas que el trabajador podría contraer respecto a las características de la propia enfermedad pueden apreciarse un gran número de aspectos que se modifican.

Siendo el primero de éstos, lo que se considerarán como riesgos de trabajo, señalando que son los accidentes y enfermedades que deriven de las conductas o prácticas de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral contra las trabajadoras durante el ejercicio de sus actividades laborales.

De igual forma que es prioridad de patrones, autoridades laborales y trabajadores la prevención de las enfermedades y los accidentes que padecen los trabajadores, así como la rehabilitación de los trabajadores incapacitados a consecuencia de éstos.

Posteriormente se hace una revisión minuciosa de todo el desglose y explicación de los distintos malestares físicos que pueden presentarse dentro del ámbito laboral, así como diversos porcentajes en la disminución de las funciones, entre otros muchos aspectos, incluyendo de igual forma diversas afectaciones que hoy en día no están contempladas por la legislación laboral.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>TITULO DECIMO</b> <b>Prescripción</b></p> <p><b>Artículo 516.-</b> Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.</p> <p><b>Artículo 517.-</b> Prescriben en un mes:</p> <p>I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y</p> <p>II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.</p> <p>En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.</p> <p>En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.</p> <p><b>Artículo 518.-</b> Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.</p> <p>La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.</p> <p><b>Artículo 519.-</b> Prescriben en dos años:</p> <p>I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;</p> <p>II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y</p> <p>III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.</p> <p>La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha</p>	<p style="text-align: center;"><b>TITULO DÉCIMO</b> <b>Prescripción</b></p> <p><b>Artículo 516.</b> Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.</p> <p><b>Artículo 517.</b> Prescriben en un mes:</p> <p>I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y</p> <p>II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.</p> <p>En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.</p> <p>En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.</p> <p><b>Artículo 518.</b> Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.</p> <p>La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.</p> <p><b>Artículo 519.</b> Prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de <b>las resoluciones de los jueces de lo laboral y de los convenios celebrados ante ellos.</b></p> <p>La prescripción corre desde el día siguiente al en que hubiese quedado <b>notificada la resolución del juez laboral</b> o aprobado el convenio. Cuando <b>la resolución</b> imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar <b>del juez</b> que fije al trabajador un término no mayor de</p>



<p>de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.</p> <p><b>Artículo 520.-</b> La prescripción no puede comenzar ni correr:</p> <p>I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y</p> <p>II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.</p> <p><b>Artículo 521.-</b> La prescripción se interrumpe:</p> <p>I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y</p> <p>II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.</p> <p><b>Artículo 522.-</b> Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.</p>	<p>treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo <b>de</b> que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.</p> <p><b>Artículo 519 Bis. Las acciones de los trabajadores y de sus beneficiarios para reclamar el pago de indemnizaciones por enfermedades y accidentes de trabajo no prescriben. Tampoco prescriben las acciones de los trabajadores y sus beneficiarios para reclamar el pago de una pensión, cualquiera que sea su naturaleza.</b></p> <p><b>Artículo 520.</b> La prescripción no puede comenzar ni correr:</p> <p>I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y</p> <p>II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.</p> <p><b>Artículo 521.</b> La prescripción se interrumpe:</p> <p>I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante <b>el juez laboral o ante la Procuraduría de la Defensa de Trabajo</b>, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que <b>el juez sea incompetente por razón del territorio;</b> y</p> <p>II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.</p> <p><b>Artículo 522.</b> Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.</p>
---	---

## Datos Relevantes.

Básicamente son dos grandes aspectos que se proponen modificar en este capítulo, uno es como ya se sabe la denominación de la institución procesal que habrá de ver los distintos asuntos en materia laboral, llamándose ahora “jueces laborales”.

El segundo de ello, consiste en las acciones de los trabajadores y de sus beneficiarios para reclamar el pago de indemnizaciones por enfermedades y accidentes de trabajo, al hacer el señalamiento expreso que estas acciones no prescriben, así como tampoco prescriben las acciones de los trabajadores y sus beneficiarios para reclamar el pago de una pensión, cualquiera que sea su naturaleza.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>TITULO ONCE</b> <b>Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Disposiciones generales</b></p> <p><b>Artículo 523.-</b> La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:</p> <p>I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;</p> <p>III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;</p> <p>IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;</p> <p>V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;</p> <p>VI. A la Inspección del Trabajo;</p> <p>VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;</p> <p>VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;</p> <p>IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;</p> <p>X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y</p> <p>XII. Al Jurado de Responsabilidades.</p> <p><b>Artículo 524.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.</p> <p><b>Artículo 525.-</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.</p> <p><b>Artículo 526.-</b> Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y</p>	<p style="text-align: center;"><b>TITULO ONCE</b> <b>Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales</b> <b>CAPITULO I</b> <b>Disposiciones Generales</b></p> <p>Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:</p> <p>I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;</p> <p><b>II Bis. A la cámara de Diputados;</b></p> <p>III. A las autoridades de las entidades federativas y a sus direcciones y departamentos de trabajo;</p> <p>IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;</p> <p>V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;</p> <p>VI. A la Inspección <b>Federal</b> del Trabajo;</p> <p><b>VII. Al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades;</b></p> <p><b>VIII. Al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo;</b></p> <p><b>IX. A los poderes judiciales Federal y estatales</b></p> <p>Artículo 524. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.</p> <p>Artículo 525. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.</p> <p>Artículo 526. Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los empleadores en materia</p>

a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.	educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social <b>y con el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades</b> , en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.
--	--

### Datos Relevantes.

Se propone incorporar a las diversas instancias gubernamentales enumeradas en este capítulo, que están relacionadas con el ámbito laboral a nuevas instituciones, dentro de sus correspondientes jurisdicciones, siendo éstas, las siguientes:

- La Cámara de Diputados
- El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades
- El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo
- Los poderes judiciales Federal y estatales.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p align="center"><b>CAPITULO II</b></p> <p align="center"><b>Competencia constitucional de las autoridades del trabajo</b></p> <p><b>Artículo 527.-</b> La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:</p> <p>I. Ramas Industriales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Textil;</li> <li>2. Eléctrica;</li> <li>3. Cinematográfica;</li> <li>4. Hulera;</li> <li>5. Azucarera;</li> <li>6. Minera;</li> <li>7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los</li> </ol>	<p align="center"><b>CAPITULO II</b></p> <p align="center"><b>Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 527.</b> La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:</p> <p>I. Ramas industriales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Textil;</li> <li>2. Eléctrica;</li> <li>3. Cinematográfica;</li> <li>4. Hulera;</li> <li>5. Azucarera;</li> <li>6. Minera;</li> <li>7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero <b>en</b> todas sus formas y ligas y los</li> </ol>

<p>productos laminados de los mismos;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. De hidrocarburos;</li> <li>9. Petroquímica;</li> <li>10. Cementera;</li> <li>11. Calera;</li> <li>12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;</li> <li>13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;</li> <li>14. De celulosa y papel;</li> <li>15. De aceites y grasas vegetales;</li> <li>16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;</li> <li>17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;</li> <li>18. Ferrocarrilera;</li> <li>19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;</li> <li>20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,</li> <li>21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.</li> </ol> <p>II. Empresas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;</li> <li>2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,</li> <li>3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.</li> </ol> <p>También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.</p>	<p>productos laminados de los mismos;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. De hidrocarburos;</li> <li>9. Petroquímica;</li> <li>10. Cementera;</li> <li>11. Calera;</li> <li>12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;</li> <li>13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;</li> <li>14. De celulosa y papel;</li> <li>15. De aceites y grasas vegetales;</li> <li>16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;</li> <li>17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;</li> <li>18. Ferrocarrilera;</li> <li>19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;</li> <li>20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y }</li> <li>21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.</li> </ol> <p><b>II. Empresas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;</li> <li>2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y</li> <li>3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.</li> </ol> <p>También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; <b>organización de la Inspección Federal del Trabajo</b> y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.</p> <p>III. Los servicios prestados a los poderes de la Unión, a las instituciones que proporcionen el servicio público de banca y crédito y</p>
--	---

<p><b>Artículo 527-A.-</b> En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.</p> <p><b>Artículo 528.-</b> Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.</p> <p><b>Artículo 529.-</b> En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.</p> <p>De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;</li> <li>II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;</li> <li>III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;</li> <li>IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;</li> <li>V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;</li> <li>VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y,</li> <li>VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten</li> </ol>	<p>el Banco de México.</p> <p><b>Artículo 527-A.</b> En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.</p> <p><b>Artículo 528.</b> Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.</p> <p><b>Artículo 529.</b> En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas.</p> <p>De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las entidades federativas deberán:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;</li> <li>II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de <b>Productividad y Capacitación</b>;</li> <li>III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;</li> <li>IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;</li> <li>V. Coadyuvar <b>con la inspección federal del trabajo</b> y con las correspondientes cámaras sectoriales de Productividad y Capacitación;</li> <li>VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y</li> <li>VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.</li> </ol>
--	---

necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.	
--	--

## Datos Relevantes.

Siguiendo el mismo rubro, respecto a la modificación en la denominación de las distintas autoridades que se desempeñan en este sector, se proponen la instrucción de las siguientes:

- Inspección Federal del Trabajo.
- “Consejo Consultivo Estatal de Productividad y Capacitación” por el de “Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento”.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO III</b> <b>Procuraduría de la defensa del trabajo</b></p> <p><b>Artículo 530.-</b> La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;</p> <p>II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y</p> <p>III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.</p>	<p><b>CAPITULO III</b> <b>Procuraduría de la Defensa del Trabajo</b></p> <p><b>Artículo 530.</b> La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, <b>sean estas de naturaleza individual o colectiva;</b></p> <p><b>II. Bis. Representar o asesorar a los trabajadores para el ejercicio de sus derechos de libertad sindical y de integrar sindicato, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes;</b></p> <p>II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y</p> <p>III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.</p> <p><b>Artículo 530 Bis. Para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias,</b></p>

<p><b>Artículo 531.-</b> La procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.</p> <p><b>Artículo 532.-</b> El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</li> <li>II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;</li> <li>III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;</li> <li>IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y</li> <li>V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</li> </ul> <p><b>Artículo 533.-</b> Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.</p> <p><b>Artículo 534.-</b> Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.</p> <p><b>Artículo 535.-</b> Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p><b>Artículo 536.-</b> Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.</p>	<p><b>apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del artículo 731 de esta ley.</b></p> <p><b>Si el o los solicitantes del servicio no asisten a la junta de avenimiento o conciliatoria, se les tendrá por desistidos de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acrediten que existió causa justificada para no comparecer.</b></p> <p><b>Artículo 531.</b> La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un procurador general y con el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los estados o por el <b>Jefe de Gobierno</b> del Distrito Federal.</p> <p><b>Artículo 532.</b> El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</li> <li>II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de <b>cinco</b> años;</li> <li>III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;</li> <li>IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y</li> <li>V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</li> </ul> <p><b>Artículo 533.</b> Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y <b>tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.</b></p> <p><b>Artículo 534.</b> Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.</p> <p><b>Artículo 535.</b> Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p><b>Artículo 536.</b> Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.</p>
---	--

## Datos Relevantes.

Se propone incluir dentro de las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo el de representar o asesorar a los trabajadores para el ejercicio de sus derechos de libertad sindical y de integrar sindicato.

Se propone también que para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo pueda citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio que señala la propia ley.

Incluir dentro de los requisitos para ser Procurador Auxiliar el que se cuente con título legalmente expedido de licenciado en derecho.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO IV</b></p> <p><b>Del servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento</b></p> <p><b>Artículo 537.-</b> El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. Estudiar y promover la generación de empleos;</p> <p>II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;</p> <p>III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,</p> <p>IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.</p> <p><b>Artículo 538.-</b> El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.</p> <p><b>Artículo 539.-</b> De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:</p> <p>I. En materia de promoción de empleos:</p> <p>a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;</p>	<p><b>CAPITULO IV</b></p> <p><b>Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento</b></p> <p><b>Artículo 537.</b> El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. Estudiar y promover la generación de empleos;</p> <p>II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;</p> <p>III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,</p> <p>IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.</p> <p><b>Artículo 538.</b> El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.</p> <p><b>Artículo 539.</b> De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del artículo 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:</p> <p>I. En materia de promoción de empleos:</p> <p>a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;</p>



<p>b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;</p> <p>c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;</p> <p>d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;</p> <p>e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;</p> <p>f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;</p> <p>g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,</p> <p>h) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>II. En materia de colocación de trabajadores:</p> <p>a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;</p> <p>b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;</p> <p>c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;</p> <p>d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;</p> <p>e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,</p> <p>f) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p>	<p>b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;</p> <p>c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;</p> <p>d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;</p> <p>e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;</p> <p>f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;</p> <p>g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,</p> <p>h) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>II. En materia de colocación de trabajadores:</p> <p>a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;</p> <p>b) Autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;</p> <p>c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;</p> <p>d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de <b>Economía</b> y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;</p> <p>e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,</p> <p>f) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:</p> <p>a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de <b>Productividad y</b> Capacitación;</p> <p>b) Estudiar y, en su caso, sugerir al Instituto Nacional de Salarios</p>
---	--

<p>III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:</p> <p>a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;</p> <p>b) Estudiar y, en su caso, sugerir, la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;</p> <p>c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;</p> <p>d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;</p> <p>e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;</p> <p>f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B;</p> <p>g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;</p> <p>h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;</p> <p>i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>IV. En materia de registro de constancias de habilidades</p>	<p>Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, en las ramas de actividad que integran el sistema productivo nacional; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;</p> <p>c) Estudiar y, en su caso, sugerir <b>al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades</b>, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de <b>productividad y</b> capacitación, oyendo la opinión del Comité Nacional de <b>Productividad y Capacitación por Rama</b> que corresponda;</p> <p>d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 165, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;</p> <p>e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los empleadores presenten;</p> <p>f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B;</p> <p>g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;</p> <p>h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;</p> <p>i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:</p> <p>a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,</p> <p>b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p><b>Artículo 539-A.</b> Para el cumplimiento de sus funciones en relación con</p>
---	---

<p>laborales:</p> <p>a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y</p> <p>b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p><b>Artículo 539-A.-</b> Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.</p> <p>Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo.</p> <p><b>Artículo 539-B.-</b> Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.</p> <p>Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las</p>	<p>las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un consejo consultivo integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.</p> <p>Por el sector público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de <b>Economía</b>, de la Secretaría de Energía y del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>El Consejo Consultivo será presidido por el secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como secretario del mismo, el funcionario que determine el titular de la Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el Consejo.</p> <p><b>Artículo 539-B.</b> Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se <b>refieren</b> las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por consejos consultivos estatales de <b>Productividad y Capacitación</b>.</p> <p>Los consejos consultivos estatales estarán formados por el gobernador de la entidad federativa correspondiente <b>o, en su caso, por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal</b>, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como secretario del Consejo.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el gobernador de la entidad federativa que corresponda <b>o, en su caso, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal</b>, expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los consejos consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.</p> <p>Los consejos consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su</p>
--	--

<p>organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.</p> <p>Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada una de ellos.</p> <p><b>Artículo 539-C.-</b> Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529.</p> <p><b>Artículo 539-D.-</b> El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos.</p> <p><b>Artículo 539-E.-</b> Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.</p> <p><b>Artículo 539-F.-</b> Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.</p> <p>Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una</p>	<p>funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.</p> <p><b>Artículo 539-C.</b> Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo que establecen los artículos 527-A y 529.</p> <p><b>Artículo 539-D.</b> El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539.</p> <p><b>Artículo 539-E.</b> Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.</p> <p><b>Artículo 539-F.</b> Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.</p> <p>Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser</p>
--	--

vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
--	--

## Datos Relevantes.

En este capítulo, siguiendo el orden de las propuestas de modificaciones a las denominaciones de ciertas instituciones públicas, también se hace el cambio respectivo, así como incluir la denominación de jefe de Gobierno del Distrito Federal, para diferenciarlos cuando hablan de los gobernadores del resto de los Estados de la República, o en su caso se hace la mención del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO V</b> <b>Inspección del trabajo</b></p> <p><b>Artículo 540.-</b> La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;</p> <p>II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;</p> <p>III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;</p> <p>IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y</p> <p>V. Las demás que le confieran las leyes.</p>	<p><b>CAPITULO V</b> <b>Inspección Federal del Trabajo</b></p> <p>Artículo 540. La Inspección Federal del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, <b>incluida la aplicación del principio de no discriminación e igualdad sustantiva de mujeres y hombres trabajadores;</b></p> <p>II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;</p> <p>III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;</p> <p>IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones <b>entre las</b> y los trabajadores y los patrones, <b>en un ambiente laboral libre de violencia y de discriminación directa e</b></p>

<p><b>Artículo 541.-</b> Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;</p> <p>II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;</p> <p>III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;</p> <p>IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;</p> <p>V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;</p> <p>VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;</p> <p>VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y</p> <p>VIII. Los demás que les confieran las leyes.</p> <p>Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.</p>	<p><b>indirecta;</b></p> <p>IV Bis: Proporcionar a los sindicatos, trabajadores y patrones la información técnica con la que cuenten, incluyendo el acceso a las actas levantadas; y</p> <p>V. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 541.</b> Los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes.</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres, <b>las personas con capacidades diferentes</b> y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, <b>las relativas al trabajo decente establecidas en el artículo 2º de esta ley en materia de libertad de asociación y de contratación colectiva y el cumplimiento cabal del artículo 3º de esta Ley.</b></p> <p>II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; identificación <b>y si los hay, haciéndose acompañar de representantes sindicales de la empresa o establecimiento de que se trate y por la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.</b></p> <p>III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;</p> <p>IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;</p> <p>V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;</p> <p>VI. <b>Disponer que</b> se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores,</p> <p>VI Bis. Ordenar, <b>previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo</b>, la adopción de las <b>medidas de seguridad</b> de aplicación inmediata en caso de peligro inminente <b>para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas.</b></p> <p><b>En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón</b></p>
---	--

<p><b>Artículo 542.-</b> Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;</li> <li>II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;</li> <li>III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;</li> <li>IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y</li> <li>V. Las demás que les impongan las leyes.</li> </ul> <p><b>Artículo 543.-</b> Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.</p> <p><b>Artículo 544.-</b> Queda prohibido a los Inspectores de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;</li> <li>II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los</li> </ul>	<p>para los efectos legales procedentes.</p> <p><b>Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores Federales del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.</b></p> <p>VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y</p> <p>VIII. Los demás que les confieran las leyes.</p> <p>Los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones <b>y cuando adviertan violaciones a las prevenciones sobre el trabajo decente establecidas en el tercer párrafo del artículo 2º de esta ley en materia de libertad sindical y de contratación colectiva, deberán denunciarlas dentro de los siguientes tres días, tanto a la Dirección de Inspección Federal del Trabajo como al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</b></p> <p><b>Artículo 542.</b> Los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;</li> <li>II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;</li> <li>III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores <b>y cuando les sea solicitado por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo o por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo</b> o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;</li> <li>IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y</li> <li>V. Las demás que les impongan las leyes.</li> </ul> <p><b>Artículo 543.</b> Los hechos certificados por los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.</p> <p><b>Artículo 544.</b> Queda prohibido a los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo:</p>
---	---

<p>procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y</p> <p>III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.</p> <p><b>Artículo 545.-</b> La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.</p> <p><b>Artículo 546.-</b> Para ser Inspector del Trabajo se requiere:</p> <p>I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. Haber terminado la educación secundaria;</p> <p>III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;</p> <p>IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;</p> <p>V. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 547.-</b> Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo:</p> <p>I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;</p> <p>II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;</p> <p>III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;</p> <p>IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;</p> <p>V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y</p> <p>VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.</p> <p><b>Artículo 548.-</b> Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:</p>	<p>I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;</p> <p>II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y</p> <p>III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.</p> <p><b>Artículo 545.</b> La Inspección <b>Federal</b> del Trabajo se integrará con un director general y con el número de inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p><b>Artículo 546.</b> Para ser Inspector <b>Federal</b> del Trabajo se requiere:</p> <p>I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. Haber terminado la educación media superior;</p> <p>III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;</p> <p>IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo, de la seguridad social, <b>de seguridad e higiene del trabajo</b> y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;</p> <p>V. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 547.</b> Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo:</p> <p>I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;</p> <p>II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;</p> <p>III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;</p> <p>IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;</p> <p>V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y</p> <p>VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general <b>o profesional</b> a un trabajador a su servicio.</p> <p><b>Artículo 548.</b> Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores <b>Federales</b> del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las</p>
---	---



<p>I. Amonestación; II. Suspensión hasta por tres meses; y III. Destitución. <b>Artículo 549.-</b> En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes: I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado; II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión. <b>Artículo 550.-</b> Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.</p>	<p>leyes penales, son: I. Amonestación; II. Suspensión hasta por tres meses; y III. Destitución. <b>Artículo 549.</b> En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes: I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado; II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social. <b>Artículo 550.</b> Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección Federal del Trabajo.</p>
---	--

## Datos Relevantes.

Dentro de las propuestas en esta sección se hace el señalamiento de los llamados Inspectores “Federales”.

Se incluyen dentro de las funciones de la Inspección Federal del Trabajo, que dentro de la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo, se especifique que sea también la aplicación del principio de no discriminación e igualdad sustantiva de mujeres y hombres trabajadores.

De igual forma, que los Inspectores Federales del Trabajo, dentro de sus deberes y atribuciones tengan los siguientes:

- El vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, entre ellas el respecto a las personas con capacidades diferentes y así como las relativas al trabajo decente, en materia de libertad de asociación y de contratación colectiva.
- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; identificación y si los hay, haciéndose acompañar de representantes sindicales de la empresa o establecimiento de que se trate y por la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

- Ordenar la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas.

Que los Inspectores Federales del Trabajo cuando adviertan violaciones a las prevenciones sobre el trabajo decente establecidas, deberán denunciarlas, tanto a la Dirección de Inspección Federal del Trabajo como al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Finalmente, incluir dentro de las obligaciones de los Inspectores Federales del Trabajo, el practicar inspecciones extraordinarias cuando les sea solicitado por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo o por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VI</b> <b>Comisión nacional de los salarios mínimos</b></p> <p><b>Artículo 551.-</b> La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.</p> <p><b>Artículo 552.-</b> El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;</p> <p>III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;</p> <p>IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 553.-</b> El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VI</b> <b>Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.</b></p> <p><b>Artículos del 551 al 563 (se derogan)</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades es un organismo público autónomo y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 2. Es competencia del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades:</b></p> <p><b>I. Proponer a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión los salarios mínimos que regirán en todo el territorio nacional, tomando en cuenta los estudios y recomendaciones que hagan las subcomisiones técnicas y el Consejo Consultivo del Instituto;</b></p> <p><b>II. Proponer a la Cámara de Diputados los incrementos anuales de los salarios mínimos, con base en la evolución del índice nacional de precios al consumidor, y, en su caso, la revisión e</b></p>

<p>II. Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;</p> <p>III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;</p> <p>IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;</p> <p>V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;</p> <p>VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos;</p> <p>VII. Los demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 554.-</b> El Consejo de Representantes se integrará:</p> <p>I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones; y</p> <p>III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.</p> <p><b>Artículo 555.-</b> Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;</p> <p>III. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 556.-</b> Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p>	<p>incremento antes de ese periodo de tiempo en función del deterioro salarial observado durante su vigencia. Asimismo, proponer los incrementos anuales por concepto de productividad;</p> <p>III. Proponer a la Cámara de Diputados el porcentaje de participación anual de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y</p> <p>IV. Proponer a la Cámara de Diputados la revisión quinquenal del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.</p> <p>V. Proponer a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión los incrementos anuales de los salarios mínimos, con base en la evolución del índice nacional de precios al consumidor, y, en su caso, la revisión e incremento antes de ese periodo en función del deterioro salarial observado durante su vigencia. Asimismo, proponer los incrementos anuales por concepto de productividad, tomando en cuenta los estudios y recomendaciones que hagan las subcomisiones técnicas y el Consejo Consultivo del Instituto y las Comisiones Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, respecto del incremento del costo de la vida y la evolución de la productividad promedio de la economía nacional;</p> <p>VI. Proponer a la Cámara de Diputados el porcentaje de participación anual de los trabajadores en las utilidades de las empresas y el que corresponda en cada revisión quinquenal.</p> <p><b>Artículo 550 Bis 3. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades se integra por:</b></p> <p>I. Un Cuerpo Colegiado de cinco miembros de pleno derecho, uno de los cuales fungirá como Presidente de dicho cuerpo y del Instituto;</p> <p>II. Subcomisiones técnicas; y</p> <p>III. Un consejo consultivo.</p> <p><b>Artículo 550 Bis 4. Los miembros del Cuerpo Colegiado del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberán ser electos por mayoría simple de la Cámara de Diputados, a propuesta del Presidente de la República. Los miembros del Instituto durarán en su cargo cinco años y deberán satisfacer los siguientes requisitos:</b></p>
--	---

<p>II. No pertenecer al estado eclesiástico; y III. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 557.-</b> El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;</p> <p>II. Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;</p> <p>III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el <b>Diario Oficial de la Federación</b>;</p> <p>IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;</p> <p>V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;</p> <p>VI. Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.</p> <p>VII. Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos;</p> <p>VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y IX. Los demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 558.-</b> La Dirección Técnica se integrará:</p> <p>I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y</p> <p>III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p><b>Artículo 559.-</b> La designación de Asesor Técnico Auxiliar a que se refiere la fracción III del artículo anterior, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y</p>	<p><b>I. Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</b></p> <p>II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en economía, actuaría o en una disciplina afín que lo habilite para el buen desempeño del puesto; y</p> <p>III. Haberse distinguido en estudios económicos, actuariales o de otra índole vinculados al ámbito de competencia del Instituto.</p> <p><b>Artículo 550 Bis 5. El presidente del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades será electo por los miembros del cuerpo colegiado y tendrá las siguientes facultades:</b></p> <p><b>I. Convocar y presidir las reuniones anuales del pleno con el propósito de analizar y dar a conocer a la opinión pública los resultados de los estudios realizados sobre la evolución de los índices del costo de la vida y de la productividad media por ramas de la economía, conforme a los cuales deberá recomendar el porcentaje de aumento a los salarios mínimos;</b></p> <p><b>II. Presentar al pleno los resultados de los estudios y propuestas de los asesores y las subcomisiones técnicas acerca de los salarios mínimos general y profesionales;</b></p> <p><b>III. Convocar y presidir las sesiones del Consejo Consultivo así como proporcionarle a éste con toda oportunidad los resultados de los estudios realizados;</b></p> <p><b>IV. Ordenar la publicación en el Diario Oficial de la Federación del índice del costo de la vida, con base en el cual se incrementarán anualmente los salarios mínimos general y profesionales, por acuerdo de la Cámara de Diputados;</b></p> <p><b>V. Vigilar que cada cinco años se realicen los estudios necesarios para determinar el porcentaje del reparto de utilidades que corresponderá a los trabajadores, conforme a lo establecido en esta ley;</b></p> <p><b>VI. Supervisar el funcionamiento de las subcomisiones técnicas;</b></p> <p><b>VII. Expedir la convocatoria para la designación de los representantes de los trabajadores, patrones e instituciones académicas en el Consejo Consultivo;</b></p> <p><b>VIII. Designar a los integrantes de las subcomisiones técnicas; y</b></p> <p><b>IX. Las Demás que le confieran esta ley y sus reglamentos.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 6. Es responsabilidad colectiva de los</b></p>
--	--

<p>Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.</p> <p><b>Artículo 560.-</b> El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</p> <p>II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;</p> <p>III. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 561.-</b> La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;</p> <p>II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la División de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;</p> <p>III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;</p> <p>IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;</p> <p>V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país;</p> <p>VI. Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;</p> <p>VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y</p> <p>VIII. Los demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 562.-</b> Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anterior, la Dirección Técnica deberá:</p> <p>I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:</p>	<p><b>miembros del Cuerpo Colegiado del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades:</b></p> <p><b>I. La realización de los estudios necesarios para la determinación de los índices costo de la vida y de la productividad y por rama de la economía</b></p> <p><b>II. Con base en los estudios anteriores proponer el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y aumentos de los salarios mínimos.</b></p> <p><b>Con este fin, los miembros del Instituto se apoyarán en un grupo de asesores especializados y en las Subcomisiones Técnicas que al efecto se creen.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 7. Las Subcomisiones Técnicas estarán facultadas para realizar estudios y elaborar propuestas relativas a los salarios de las profesiones, oficios, trabajos especiales y actividades económicas, que serán sometidas para su ratificación por el pleno del Cuerpo Colegiado.</b></p> <p><b>Cuando en una rama de la industria o el comercio se encuentre funcionando un Comité Nacional de Productividad y capacitación por Rama, según lo establece el artículo 153-K, ésta estará facultada para hacer recomendaciones a las Subcomisiones Técnicas y al Instituto acerca de los incrementos salariales en esa rama de la actividad.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 8. Las Subcomisiones Técnicas se crearán en las ramas económicas, profesionales o trabajos especiales que determine el pleno del Cuerpo Colegiado. Estarán integradas por tres miembros designados por el pleno, quienes deberán satisfacer los requisitos establecidos en esta ley</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 9. El Consejo Consultivo se integrará:</b></p> <p><b>I. Con un representante del Poder Ejecutivo, designado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;</b></p> <p><b>II. Con un número igual, no menor de cinco ni mayor de diez, de representantes de los trabajadores y los patrones, designados cada tres años de conformidad con la convocatoria expedida por el presidente del Instituto. La integración de los representantes de los trabajadores deberá reflejar la pluralidad sindical del país; y</b></p> <p><b>III. Con tres investigadores escogidos por insaculación de una lista de diez candidatos seleccionados por el Instituto a partir de</b></p>
--	---

<p>a) La situación económica general del país. b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas. c) Las variaciones en el costo de la vida por familia. d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales. II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar: a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos. b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo. III. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; IV. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; y V. Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes. <b>Artículo 563.-</b> El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes: I. Coordinar los trabajos de los asesores; II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios; III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y IV. Disponer, previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretariados Técnicos de las Comisiones Consultivas; y V. Los demás que le confieran las leyes.</p>	<p>las propuestas que presenten, previa convocatoria, instituciones académicas de reconocido prestigio. <b>Artículo 550 Bis 10.</b> Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos. <b>Artículo 550 Bis 11.</b> Los representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las instituciones académicas deberán cumplir los siguientes requisitos: I. Ser mexicano, mayor de treinta años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Tener título de licenciatura en economía, actuaría o disciplina afín que lo habilite para el desempeño del puesto; y III. En el caso de los representantes de las instituciones académicas deberán, además, haberse distinguido por la realización de estudios económicos, actuariales o de otra índole vinculados con el ámbito de competencia del Instituto. <b>Artículo 550 Bis 12.</b> El Consejo Consultivo dispondrá con toda oportunidad de los resultados de los estudios llevados a cabo para determinar la evolución de los índices del costo de la vida, productividad media y de las ramas económicas así como para proponer el porcentaje de reparto de utilidades, con base en los cuales emitirá recomendaciones al Cuerpo Colegiado del Instituto. Podrá igualmente auxiliarse de asesores técnicos para elaborar sus propios estudios o verificar la calidad de los que les proporcione dicho cuerpo colegiado.</p>
---	---

## Datos Relevantes.

En primera instancia se propone derogar todo lo que actualmente regula a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para dar lugar al denominado Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Y dentro de la nueva regulación a este último, se propone:

Que este Instituto sea un organismo público autónomo y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonios propios, que dentro de su competencia esté:

- Proponer a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión:
  - Los salarios mínimos que regirán en todo el territorio nacional, tomando en cuenta los estudios y recomendaciones que hagan las subcomisiones técnicas y el Consejo Consultivo del Instituto.
  - Los incrementos anuales de los salarios mínimos, con base en la evolución del índice nacional de precios al consumidor, y, en su caso, la revisión e incremento antes de ese periodo de tiempo en función del deterioro salarial observado durante su vigencia. Asimismo, proponer los incrementos anuales por concepto de productividad.
  - El porcentaje de participación anual de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
  - La revisión quinquenal del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Entre otras.

Se menciona cual habrá de ser la conformación que tenga este Instituto, siendo principalmente por:

- Un Cuerpo Colegiado de cinco miembros de pleno derecho, uno de los cuales fungirá como Presidente de dicho cuerpo y del Instituto;
- Subcomisiones técnicas; y
- Un consejo consultivo.

Así como el nombramiento de los mismos y los requisitos para ello.

Dentro de las facultades que se mencionan habrá de tener El presidente del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades será electo por los miembros del cuerpo colegiado, se mencionan:

- Convocar y presidir las reuniones anuales del pleno con el propósito de analizar y dar a conocer a la opinión pública los resultados de los estudios realizados sobre la evolución de los índices del costo de la vida y de la productividad media por ramas de la economía, conforme a los cuales deberá recomendar el porcentaje de aumento a los salarios mínimos;
- Presentar al pleno los resultados de los estudios y propuestas de los asesores y las subcomisiones técnicas acerca de los salarios mínimos general y profesionales;

- Convocar y presidir las sesiones del Consejo Consultivo así como proporcionarle a éste con toda oportunidad los resultados de los estudios realizados;
- Ordenar la publicación en el Diario Oficial de la Federación del índice del costo de la vida, con base en el cual se incrementarán anualmente los salarios mínimos general y profesionales, por acuerdo de la Cámara de Diputados;
- Vigilar que cada cinco años se realicen los estudios necesarios para determinar el porcentaje del reparto de utilidades que corresponderá a los trabajadores, conforme a lo establecido en esta ley;

De igual forma se mencionan la responsabilidad colectiva de los miembros del Cuerpo Colegiado del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Se habla de la existencia de un Consejo Consultivo.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Comisiones consultivas de la comisión nacional de los salarios mínimos</b></p> <p><b>Artículo 564.-</b> El Presidente de la Comisión Nacional determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas.</p> <p><b>Artículo 565.-</b> Las Comisiones Consultivas se integrarán de conformidad con las disposiciones siguientes:</p> <p>I. Con un presidente;</p> <p>II. Con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de esta Ley;</p> <p>III. Con los asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional; y</p> <p>IV. Con un Secretariado Técnico.</p> <p><b>Artículo 566.-</b> Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.</p> <p><b>Artículo 567.-</b> Las Comisiones Consultivas tendrán los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones;</p> <p>II. Aprobar el Plan de Trabajo que formule el Secretariado Técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios;</p> <p>III. Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función;</p> <p>IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 562, Fracción III;</p> <p>V. Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, de patrones y en general de cualquier entidad</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>De los Jueces Laborales</b></p> <p><b>Artículos del 564 al 569 (se derogan)</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 13. Los conflictos de trabajo serán resueltos por jueces laborales. Cuando se trate de conflictos de competencia local, dichos jueces laborales locales formarán parte del Poder Judicial de la entidad federativa. Cuando se trate de conflictos de competencia federal, los jueces serán laborales federales, pertenecientes al Poder Judicial Federal. Sus facultades quedarán establecidas en las correspondientes leyes</b></p>



<p>pública o privada; VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada; VII. Allegarse todos los elementos que juzguen necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto; VIII. Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia; y IX. Los demás que les confieran las leyes. <b>Artículo 568.-</b> El Presidente de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes: I. Citar y presidir las sesiones de la Comisión; II. Someter a la Comisión Consultiva el Plan de Trabajo que formule el Secretariado Técnico y vigilar su desarrollo; III. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional, en su caso, del desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos; IV. Presentar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión Nacional los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva; y V. Los demás que le confieran las leyes. <b>Artículo 569.-</b> El Secretariado Técnico de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes: I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el Plan de Trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que posteriormente se le encomienden; II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos; III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados; V. Preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la Comisión; VI. Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración de la Comisión Consultiva; y VII. Los demás que le confieran las leyes.</p>	<p><b>orgánicas.</b></p>
--	--------------------------

### Datos Relevantes.

Se propone derogar todo lo relativo a las Comisiones consultivas de la comisión nacional de los salarios mínimos, y dar vida jurídica a los llamados “Jueces Laborales”. Señalando al respecto que los conflictos de trabajo serán resueltos

por jueces laborales, señalando que existirán en los ámbitos federales y locales, perteneciendo a los correspondientes Poderes Judiciales y que sus facultades quedarán establecidas en las correspondientes leyes orgánicas.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VIII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Procedimiento ante la comisión nacional de los salarios mínimos</b></p> <p><b>Artículo 570.-</b> Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:</p> <p>I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o</p> <p>II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <p>a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho Porcentaje de trabajadores.</p> <p>b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.</p> <p>c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.</p> <p><b>Artículo 571.-</b> En la fijación de los salarios mínimos a que</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO VIII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo</b></p> <p><b>Artículos del 570 al 574 (se derogan)</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 14.</b> El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos se instaure como autoridad constituida como organismo público descentralizado de carácter federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, independiente en sus determinaciones y profesional en su desempeño, con domicilio en el Distrito Federal y con secretarías en cada una de las Capitales de los Estados de la Unión. Deberá funcionar con base a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y publicidad. Para el nombramiento de su Director General, la Cámara de Diputados, por votación de la mayoría absoluta, deberá integrar una terna de candidatos que presentará al Ejecutivo Federal a efecto de que lo designe eligiendo a alguno de los propuestos.</p> <p><b>Artículo 550 Bis 15.</b> El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, para los efectos de ésta Ley, es la autoridad encargada en todo el territorio nacional, de registrar en expedientes individualizados las organizaciones sindicales, sus estatutos y sus directivas así como los cambios de sus estatutos y de sus directivas. Anotará los casos de disolución de las organizaciones sindicales y las cancelaciones de registro que operen en los términos de la esta Ley. Le corresponde recibir en depósito y registrar en expedientes individualizados, los contratos colectivos de trabajo, los padrones contractuales, los convenios de revisión contractual los convenios colectivos relacionados los reglamentos Interiores de Trabajo celebrados en todo el territorio nacional, así como anotar la terminación de los contratos colectivos que opere por las causas establecidas en esta Ley.</p> <p><b>Artículo 550 Bis 16.</b> El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, es autor es autoridad competente para tramitar los procedimientos relativos a la firma y a las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo en los términos de ésta Ley y</p>

<p>se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;</p> <p>II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tarde el último día de noviembre, el Informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley;</p> <p>III. El Consejo de Representantes, durante el mes de Diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;</p> <p>IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y</p> <p>V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el <b>Diario Oficial de la Federación</b> la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de Diciembre.</p> <p><b>Artículo 572.-</b> (Se deroga).</p> <p><b>Artículo 573.-</b> En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:</p> <p>I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y</p>	<p><b>declarar la pérdida de la mayoría a que se refiere su artículo 503.</b></p> <p><b>Asimismo será competente para tramitar el procedimiento relativo a la celebración de los contratos colectivos sectoriales y a las demandas de titularidad del mismo en los términos de ésta Ley y declarar la pérdida de la mayoría a que se refiere su artículo 504.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 17. El Director General Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos durará en su encargo cinco años. Percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:</b></p> <p><b>I. Ser mexicano por nacimiento, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;</b></p> <p><b>II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho, con cédula profesional expedida por la Secretaría de Educación Pública;</b></p> <p><b>III. Tener por lo menos diez años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior;</b></p> <p><b>IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</b></p> <p><b>V. No pertenecer al estado eclesiástico; y</b></p> <p><b>VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 18. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos contará con un Secretario General, dos Secretarios del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, cuatro Secretarios Generales del Registro Nacional de Contratos Colectivos de Trabajo, cuatro Secretarios de Tramitación de Procedimientos de Titularidad Contractual y un Secretario Estatal en cada uno de los Estados de la Unión, encargado de la Delegación Estatal del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos encargada de la Recepción de Documentación y Entrega de Constancias así como de la tramitación de procedimientos de titularidad contractual.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 19. Los Secretarios serán nombrados por el Director General. El Secretario General percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de los Tribunales Colegiados en Materia de Amparo. El resto de los secretarios percibirán los mismos emolumentos que los Jueces de Distrito. Los secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:</b></p> <p><b>I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</b></p> <p><b>II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho, con cédula</b></p>
--	---

<p>sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;</p> <p>III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse;</p> <p>IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución; y</p> <p>V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la Resolución en el <b>Diario Oficial de la Federación</b> dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido</p> <p><b>Artículo 574.-</b> En los procedimientos a que se refiere este Capítulo se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional será necesario que ocurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros, por lo menos;</p> <p>II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes, si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará</p>	<p>profesional expedida por la Secretaría de Educación Pública;</p> <p><b>III. Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</b></p> <p><b>IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y</b></p> <p><b>V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 20. El Director General será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General y éste por el Secretario de Registro de mayor antigüedad.</b></p> <p><b>Artículo 550 Bis 21. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos organizará el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales, ordenando mediante un índice los expedientes relativos a las organizaciones sindicales. Asimismo organizará el Registro Público Nacional de Contratos Colectivos de Trabajo ordenando mediante un índice los expedientes relativos a los contratos colectivos y mediante un índice los expedientes relativos a los reglamentos interiores de trabajo. Los índices de los registros deberán ser actualizados por lo menos cada mes de calendario. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a cada actualización, el registro deberá:</b></p> <p><b>a) Remitir a los Jueces laboral Federales los índices de los registros de organizaciones sindicales contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo de jurisdicción federal.</b></p> <p><b>b) Remitir a los jueces laborales de la entidades federativas, los índices de los registros de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo correspondientes a organizaciones sindicales y empresas de jurisdicción local domiciliadas en la correspondiente entidad federativa.</b></p> <p><b>c) Publicar en tres de los periódicos nacionales de mayor circulación o, en su caso, en tres periódicos de mayor circulación en la entidad federativa de que se trate y en la página de la Internet del Registro, los índices a que se refieren los incisos a) y b).</b></p> <p><b>d) Permitir al público en general la consulta de los índices actualizados del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos de Trabajo.</b></p> <p><b>e) Emitir certificaciones a las personas físicas o colectivas privadas o públicas que las soliciten, de los índices o de lo asentado en los expedientes</b></p>
--	---

<p>cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas; III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente de la Comisión; y IV. De cada sesión se levantará un acta, donde suscribirán el Presidente y el Secretario.</p>	<p><b>del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos.</b>  <b>f) Emitir a solicitud de los jueces laborales o de cualquier otra autoridad, información o certificaciones de los índices o de lo asentado en los expedientes del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos.</b>  <b>La consulta y las certificaciones e informes a que se refieren los incisos del d) al f), podrán solicitarse y obtenerse tanto en la oficina nacional del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos instalada en el Distrito Federal como en las Delegaciones Estatales. Al efecto contarán con la misma información existente en la oficina nacional del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos.</b>  <b>Artículo 550 Bis 22. Artículo 687. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, para los efectos de su organización y funcionamiento internos, se regirá conforme las disposiciones de ésta Ley y las de su propio reglamento.</b></p>
---	--

## Datos Relevantes.

En este capítulo se propone derogar la regulación que actualmente se tiene del procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y substituir dicho apartado, con normas que versen sobre el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Considerándose a El Registro como una autoridad constituida como organismo público descentralizado de carácter federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, independiente en sus determinaciones y profesional en su desempeño, con domicilio en el Distrito Federal y con secretarías en cada una de las Capitales de los Estados de la Unión.

Deberá funcionar con base a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y publicidad. Para el nombramiento de su Director General, la Cámara de Diputados, por votación de la mayoría absoluta, deberá integrar una terna de candidatos que presentará al Ejecutivo Federal a efecto de que lo designe eligiendo a alguno de los propuestos.

El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, para los efectos de ésta Ley, es la autoridad encargada en todo el territorio nacional, de registrar en expedientes individualizados las organizaciones sindicales, sus estatutos y sus directivas así como los cambios de sus estatutos y de sus directivas. Anotará los casos de disolución de las organizaciones sindicales y las cancelaciones de registro que operen en los términos de la esta Ley. Le corresponde recibir en depósito y registrar en expedientes individualizados, los contratos colectivos de trabajo, los padrones contractuales, los convenios de revisión contractual los convenios colectivos relacionados los reglamentos Interiores de Trabajo celebrados en todo el territorio nacional, así como anotar la terminación de los contratos colectivos que opere por las causas establecidas en esta Ley.

Se mencionan los requisitos para poder ser Director General, así como la conformación del mismo.

Se menciona como habrán de ser elaborados los índices de los expedientes relativos a los reglamentos interiores de trabajo, así como el procedimiento para la actualización de éstos.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p align="center"><b>CAPITULO IX</b></p> <p align="center"><b>Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas</b></p> <p><b>Artículo 575.-</b> La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.</p> <p><b>Artículo 576.-</b> La Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.</p> <p><b>Artículo 577.-</b> El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos señalados en el artículo 552.</p> <p><b>Artículo 578.-</b> El Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarias y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional;</p> <p>II. Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo;</p> <p>III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;</p> <p>IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; y</p> <p>V. Los demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 579.-</b> El Consejo de Representantes se integrará:</p> <p>I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del</p>	<p><b>CAPITULO IX</b></p> <p><b>Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas.</b></p> <p><b>(se deroga)</b></p> <p><b>Artículos del 575 al 590 (se derogan)</b></p>

<p>Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; y</p> <p>II. Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores y los patrones no hacen la designación de representantes, la misma Secretaría hará las designaciones correspondientes, que deberán recaer en trabajadores o patrones.</p> <p><b>Artículo 580.-</b> Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 555.</p> <p>Los representantes de los trabajadores y de los patrones a que se refiere la fracción II del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.</p> <p><b>Artículo 581.-</b> El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Determinar, dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones,</p> <p>II. Aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios complementarios;</p> <p>III. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente para el mejor cumplimiento de su función;</p> <p>IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 584, fracción II;</p> <p>V. Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patrones;</p> <p>VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores y los patrones;</p> <p>VII. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones y realicen estudios especiales;</p> <p>VIII. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;</p> <p>IX. Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; y</p> <p>X. Los demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 582.-</b> La Dirección Técnica se integrará:</p> <p>I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría; y</p> <p>III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría.</p> <p><b>Artículo 583.-</b> El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 560. Es aplicable a los Asesores auxiliares lo dispuesto en el artículo 559.</p> <p><b>Artículo 584.-</b> La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y los que posteriormente se le encomienden;</p> <p>II. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.</p> <p>III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones;</p>	
---	--

<p>IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;</p> <p>V. Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes; y</p> <p>VI. Los demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 585.-</b> El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Coordinar los trabajos de los Asesores;</p> <p>II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;</p> <p>III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y</p> <p>IV. Los demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 586.-</b> En el funcionamiento de la Comisión se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. El Presidente publicará un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes;</p> <p>II. La Comisión dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y para que éste cumpla las atribuciones señaladas en el artículo 581, fracciones III a VIII;</p> <p>III. El Consejo de Representantes dictará la resolución dentro del mes siguiente;</p> <p>IV. La resolución expresará los fundamentos que la justifiquen. El Consejo de Representantes tomará en consideración lo dispuesto en el artículo 118, el informe de la Dirección Técnica, las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y las sugerencias y estudios presentados por los trabajadores y los patrones;</p> <p>V. La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas; y</p> <p>VI. El Presidente ordenará se publique la resolución en el <b>Diario Oficial de la Federación</b>, dentro de los cinco días siguientes.</p> <p><b>Artículo 587.-</b> Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá:</p> <p>I. Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y</p> <p>II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:</p> <p>a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.</p> <p>b) La solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.</p> <p>c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.</p> <p>d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.</p> <p><b>Artículo 588.-</b> En el procedimiento de revisión se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para</p>	
---	--



<p>iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá; y</p> <p>II. Las atribuciones y deberes del Presidente, del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.</p> <p><b>Artículo 589.-</b> Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones, no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.</p> <p><b>Artículo 590.-</b> En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas contenidas en el artículo 574.</p>	
---	--

### Datos Relevantes.

En cuanto a este capítulo, se propone su derogación total, toda vez que dentro de la reforma integral que se hace se propone la substitución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas, entre otros por el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO X</b> <b>Juntas federales de conciliación</b></p> <p><b>Artículo 591.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes: I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y III. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 592.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que está instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una accidental.</p> <p><b>Artículo 593.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.</p>	<p><b>CAPÍTULO X</b> <b>Juntas Federales de Conciliación</b> <b>(se deroga)</b> <b>Artículos del 590 al 600 (se derogan)</b></p>

<p><b>Artículo 594.-</b> Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.</p> <p><b>Artículo 595.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Catorce.</p> <p><b>Artículo 596.-</b> Para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanente se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</li> <li>II. Haber terminado la educación secundaria;</li> <li>III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;</li> <li>IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;</li> <li>V. No pertenecer al estado eclesiástico; y</li> <li>VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</li> </ul> <p><b>Artículo 597.-</b> Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior, fracciones I, IV, V y VI y haber terminado la educación obligatoria.</p> <p><b>Artículo 598.-</b> Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</li> <li>II. Haber terminado la educación obligatoria;</li> <li>III. No pertenecer al estado eclesiástico; y</li> <li>IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</li> </ul> <p><b>Artículo 599.-</b> No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Federales de Conciliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. En las Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas; y</li> <li>II. En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.</li> </ul> <p><b>Artículo 600.-</b> Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;</li> <li>II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.</li> </ul> <p>Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que</p>	
--	--

<p>esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;</p> <p>V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje; y</p> <p>VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;</p> <p>VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y</p> <p>VIII. Las demás que les confieran las leyes.</p>	
---	--

#### Datos Relevantes.

La iniciativa anterior pretende derogar artículos que siguen vigentes, los cuales enuncian los lineamientos con respecto a las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** como funciones, integración, facultades y obligaciones.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO XI</b></p> <p><b>Juntas locales de conciliación</b></p> <p><b>Artículo 601.-</b> En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.</p> <p><b>Artículo 602.-</b> No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p><b>Artículo 603.-</b> Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios.</p>	<p><b>CAPÍTULO XI</b></p> <p><b>Juntas Locales de Conciliación</b></p> <p><b>(se deroga)</b></p> <p><b>Artículos del 601 al 603 (se derogan)</b></p>

#### Datos Relevantes.

La iniciativa propone derogar los artículos que contienen información acerca de las **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje** que serán instaladas dentro de municipios que determine el Gobernador.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XII</b> <b>Junta federal de conciliación y arbitraje</b></p> <p><b>Artículo 604.-</b> Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.</p> <p><b>Artículo 605.-</b> La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.</p> <p><b>Artículo 606.-</b> La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</p> <p>Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p><b>Artículo 607.-</b> El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.</p> <p><b>Artículo 608.-</b> Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.</p> <p><b>Artículo 609.-</b> Las Juntas Especiales se integrarán:</p> <p>I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XII</b> <b>Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</b> <b>(se deroga)</b> <b>Artículos del 604 al 620 (se derogan)</b></p>

<p>II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.</p> <p><b>Artículo 610.-</b> Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:</p> <p>I. Competencia;</p> <p>II. Nulidad de actuaciones;</p> <p>III. Substitución de patrón;</p> <p>IV. En los casos del artículo 727; y</p> <p>V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.</p> <p><b>Artículo 611.-</b> En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.</p> <p><b>Artículo 612.-</b> El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;</p> <p>II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;</p> <p>III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;</p> <p>IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;</p> <p>V. No pertenecer al estado eclesiástico; y</p> <p>VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.</p> <p><b>Artículo 613.-</b> El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.</p> <p><b>Artículo 614.-</b> El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;</p> <p>II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;</p> <p>III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;</p> <p>IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;</p> <p>V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;</p>	
---	--

<p>VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y VII. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 615.-</b> Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos; III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa; IV. Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos; V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y VII. El pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.</p> <p><b>Artículo 616.-</b> Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas; III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503; IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y VI. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 617.-</b> El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta; II. Presidir el Pleno; III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I; IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior; V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;</p>	
--	--

<p>VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales; VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y VIII. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 618.-</b> Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:</p> <p>I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial; II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial; III. Conocer y resolver las providencias cautelares; IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes; V. Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta; VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial; VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y VIII. Las demás que les confieran las leyes.</p> <p><b>Artículo 619.-</b> Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:</p> <p>I. Actuar como Secretarios del Pleno; II. Cuidar de los archivos de la Junta; y III. Las demás que les confiera esta Ley.</p> <p><b>Artículo 620.-</b> Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;</p> <p>II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:</p> <p>a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.</p> <p>Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.</p> <p>Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y substitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la</p>	
---	--

<p>resolución que proceda.</p> <p>b) La audiencia de discusión y votación del laudo se registrará por lo dispuesto en la fracción siguiente.</p> <p>c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.</p> <p>d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar;</p> <p>III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.</p>	
--	--

### Datos Relevantes.

En relación a los lineamientos anteriores, la iniciativa propone derogarlo ya que enuncia lo referente a las **Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje** así como de su integración, del Presidente, del Pleno. Además de los lineamientos, facultades y obligaciones de cada uno de los que integran la Junta.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>CAPITULO XIII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Juntas locales de conciliación y arbitraje</b></p> <p><b>Artículo 621.-</b> Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</p> <p><b>Artículo 622.-</b> El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</p> <p><b>Artículo 623.-</b> La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se registrarán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XIII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje</b> <b>(se deroga)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artículos del 621 al 624 (se derogan)</b></p>



del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente. <b>Artículo 624.-</b> El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.	
--	--

### Datos Relevantes.

Se propone la derogación de los artículos anteriores que nos muestran la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los ámbitos **locales o federales**.

## CONCLUSIONES GENERALES DE LA SEGUNDA PARTE.

A continuación se muestran algunos de los datos más relevantes que se proponen modificar en los Títulos QUINTO BIS al ONCE de esta propuesta de reforma integral a la Ley Federal de Trabajo:

### TITULO QUINTO BIS Trabajo Infantil (en lugar de Trabajo de Menores)

- Se propone **prohibir la utilización del trabajo de los niños menores de 16 años** 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 **en tiempos extras**.
- Que también **se prohíba el contrato de menores de 18 años en determinados lugares**, que **el periodo de vacaciones** a que tendrán derecho los menores de 16 años que trabajen **se amplíe de 18 a veinte días laborables**.
- Se dispone que **los patrones** que tengan a su servicio menores de dieciséis años están **obligados proporcionarles las facilidades necesarias para que cursen la educación obligatoria**.

### TITULO SEXTO Trabajos Especiales.

- Se determina **sin ninguna salvedad** que **las condiciones de trabajo** contenidas en el contrato colectivo de la empresa **se extenderán a los trabajadores de confianza**.
- Se prevé que las **embarcaciones extranjeras y su tripulación** cuando se encuentren en aguas interiores y zonas marinas mexicanas por ese sólo hecho **queden sujetas a la jurisdicción y a la legislación laboral mexicanas**.
- Además de **aplicar las disposiciones laborales** a trabajadores de buques, también se contempla que se les aplique **a los trabajadores de artefactos navales nacionales**.
- Se propone que las inspecciones de trabajo se realicen 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 normas laborales**.
- En materia de trabajadores aeronáuticos, se pretenden diversas modificaciones como de que **aquellas aeronaves 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**.
- Se **cambia el término trabajadores del campo por trabajadores rurales** –y por ende la denominación del Capítulo-, **definiendo a éstos como** los que ejecutan para un patrón los trabajos propios y habituales de los procesos de producción. Al cambiar el término se presta para abarcar las ramas del sector rural que incluyen a las del campo ya contempladas en la Ley en vigor. Dichas

ramas son: la acuícola, la pesquera y la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.

- Se propone que los patrones **lleven un registro de los trabajadores contratados cada temporada** cuyo objetivo será registrar la acumulación de temporadas para establecer la antigüedad y con base en su suma calcular prestaciones y derechos derivados de la misma.
- Se incorporan como **obligaciones de los patrones** entre otras, **proporcionar la educación obligatoria** tanto a trabajadores como a los hijos de éstos. **Proporcionar** a los trabajadores: **capacitación, transporte a las zonas habitacionales, agua potable y dos alimentos nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo; guarderías infantiles gratuitas. Disponer de botiquines médicos; cubrir una prima de 25% mensual cuando los trabajadores laboren o desarrollen actividades en zonas insalubres; otorgar y cubrir a los trabajadores de temporada las prestaciones** que les correspondan, **proporcionar el equipo, herramientas y ropa adecuada** para desempeñar sus labores, **proporcionar baños con regaderas.**
- Se propone que la Cámara de Diputados a propuesta de **del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades**, fije los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio.
- Se propone otorgar el derecho de que a los trabajadores a domicilio **se les paguen dos días de descanso semanal y los días de descanso obligatorio.**
- Se **cambia la denominación del capítulo** de Trabajadores domésticos por "**Trabajadores del hogar**", proponiendo mejorar en mucho su situación laboral de éstos.
- Derivado de las nuevas facultades y atribuciones que se otorgan a diversas instituciones y dependencias así como al cambio de su denominación, **se hacen las adecuaciones pertinentes**, tal es caso la Cámara de Diputados, que a **propuesta** del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y reparto de Utilidades **fijará los salarios mínimos.**
- Con relación a los Inspectores del Trabajo, que de aprobarse esta iniciativa serán Federales, se les otorga una **nueva atribución: vigilar** que a los trabajadores **se les proporcione ropa adecuada para el desempeño adecuado de sus funciones.**
- **Se incorpora para aplicación en los talleres familiares** además de las **normas** relativas a higiene y seguridad, las **relativas a las prestaciones en especie en materia de riesgos de trabajo.**
- Se propone **derogar la limitante de pertenecer o formar un solo sindicato para dos o más universidades**, ya que la ley en vigor prevé que cada una de ellas cuente con su propio sindicato.
- Toda vez que se pretende **incorporar** a la Ley Federal del Trabajo **a los servidores públicos**, con la propuesta de este nuevo capítulo que de aprobarse regiría a **los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión, se abrogaría** la Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

- Se propone la **creación del Servicio Civil de Carrera**.
- Se determina expresamente que 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. En el caso de **conflictos entre el Poder Judicial de las entidades federativas y sus trabajadores serán resueltos por una comisión integrada de manera similar**.
- Con la **incorporación de este capítulo se abrogaría** la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII *Bis* del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Se propone la **creación del Servicio Civil de Carrera Bancaria**.

#### **TITULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo.**

- 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**.
- Se establece lo que habrá de entenderse por **injerencia patronal** cuando: 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.
- **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; entre otros.
- Se señala que los sindicatos tienen derecho a “**determinar libremente su radio de acción**”.
- Entre otras posibilidades de agremiación, **se incluye que los sindicatos de trabajadores podrán constituirse por tratase de la misma cadena productiva**, así como por tratarse de especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se constituyan.
- 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.
- Se propone la existencia de una **secretaría de Igualdad de Género**, que impulse planes y políticas laborales, para lograr la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.
- Que tratándose de la **directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto**.
- Se habla de la **posibilidad de que los sindicatos pueden integrar federaciones y confederaciones estatales, regionales o cualquier otra**

**forma de organización de nivel superior**, se hace referencia los sindicatos de educación media superior.

- **Se propone señalar que se 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.
- Se propone que concluida la revisión, el sindicato de trabajadores titular, deberá exhibir ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, el acta de la asamblea o el acta que de testimonio del consentimiento o la aprobación de los trabajadores del contenido del convenio de revisión, conforme al mecanismo establecido en el estatuto sindical.
- Se propone que se modifique la denominación, de “Contrato Ley” a “Contrato Colectivo Sectorial”, la solicitud para su inscripción deberá de hacerte ante el **Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo**, señalándose los lineamientos que habrán de seguirse para ello.

#### **TITULO OCTAVO Huelgas**

- La reforma propuesta fundamentalmente consiste en señalar que los objetivos establecidos por la ley para que sea posible una huelga, **son tienen carácter enunciativo y no limitativo**, así como la reiteración de la nueva figura del juez laboral.

#### **TITULO NOVENO Riesgos de Trabajo**

- En esta sección ampliamente desarrollada relativa a las posibles **enfermedades en el ámbito laboral, así como a los riesgos de trabajo en sí, y por ende a las consecuencias jurídicas que el trabajador podría contraer respecto a las características de la propia enfermedad pueden apreciarse un gran número de aspectos que se modifican.**
- Se hace una revisión minuciosa de todo el desglose y explicación de los distintos malestares físicos que pueden presentarse dentro del ámbito laboral, así como diversos porcentajes en la disminución de las funciones, entre otros muchos aspectos, incluyendo de igual forma diversas afectaciones que hoy en día no están contempladas por la legislación laboral.

#### **TITULO DECIMO Prescripción**

- Básicamente son dos grandes aspectos que se proponen modificar, uno es la denominación de la institución procesal que habrá de ver los distintos asuntos en materia laboral, llamándose ahora “jueces laborales”.

- El segundo de ello, consiste en las acciones de los trabajadores y de sus beneficiarios para reclamar el pago de indemnizaciones por enfermedades y accidentes de trabajo, al hacer el señalamiento expreso que estas acciones no prescriben, así como tampoco prescriben las acciones de los trabajadores y sus beneficiarios para reclamar el pago de una pensión, cualquiera que sea su naturaleza.

## **TITULO ONCE Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales**

- **Se propone incorporar a las diversas instancias gubernamentales enumeradas, que están relacionadas con el ámbito laboral a nuevas instituciones, dentro de sus correspondientes jurisdicciones**, siendo éstas, las siguientes: La Cámara de Diputados, El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo y los poderes judiciales Federal y estatales.
- Se propone incluir dentro de las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo el de **representar o asesorar a los trabajadores para el ejercicio de sus derechos de libertad sindical y de integrar sindicato**.
- Se propone también que para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo **pueda citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias**, se les impondrá la medida de apremio que señala la propia ley.
- Dentro de las propuestas en esta sección se hace el señalamiento de los llamados **Inspectores “Federales”**, se incluyen dentro de sus funciones que dentro de la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo, se especifique que sea también la aplicación del principio de no discriminación e igualdad sustantiva de mujeres y hombres trabajadores, entre otras muchas funciones.
- Se propone derogar todo lo que actualmente regula a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para dar lugar al denominado Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, señalando sus nuevas facultades.
- Se mencionan la responsabilidad colectiva de los miembros del Cuerpo Colegiado del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
- Se habla de la existencia de un Consejo Consultivo, deberá funcionar con base a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y publicidad. Para el nombramiento de su Director General, la Cámara de Diputados, por votación de la mayoría absoluta, deberá integrar una terna de candidatos que presentará al Ejecutivo Federal a efecto de que lo designe eligiendo a alguno de los propuestos.

## FUENTES DE INFORMACION

- Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Francisco Hernández Juárez, PRD. Gaceta Parlamentaria, número 2992-IV, martes 20 de abril de 2010. (794) Dirección en Internet: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

- Texto Vigente de la Ley Federal del Trabajo.

Dirección en Internet: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>



## **COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS**

Dip. Aarón Irizar López  
Presidente

Dip. Carlos Torres Piña  
Secretario

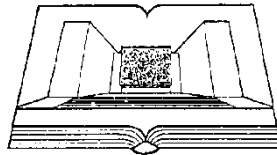
Dip. Ricardo Sánchez Gálvez  
Integrante

### **SECRETARÍA GENERAL**

Dr. Guillermo Javier Haro Bélchez  
Secretario General

## **SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS**

Lic. Emilio Suárez Licona  
Secretario



## **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS**

Dr. Francisco Luna Kan  
Director General

## **DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS**

Dr. Jorge González Chávez  
Director

### **SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICA INTERIOR**

Mtra. Claudia Gamboa Montejano  
Investigadora Parlamentaria  
Subdirectora

Lic. Sandra Valdés Robledo  
Lic. Arturo Ayala Cordero  
Asistentes de Investigación

C. Miriam Gutiérrez Sánchez  
Auxiliar de Investigación