

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL TEXTO ACTUAL DE LA LFT, Y LAS INICIATIVAS DE REFORMAS INTEGRALES DEL PAN, PRI Y PRD.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	INICIATIVA DEL PAN (18/III/2010)	INICIATIVA DEL PRI (10/III/2011)	INICIATIVA PRD (20/IV/2010)
<p>Artículo 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>	<p>Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe</p>	<p>Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio, la justicia social y condiciones remuneradoras, productivas y armónicas en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p> <p>El principio rector en las relaciones laborales es el trabajo digno, adoptado a nivel internacional y que comprende remuneración adecuada, diálogo y acuerdo tripartita, prestaciones justas, normas no discriminatorias, seguridad en el empleo, formación profesional continua, fortalecimiento sindical y negociación</p>	<p>Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como a garantizar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se</p>

	<p>capacitación continua para el incremento de la productividad, y se cuenta con las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p>	<p>colectiva y empleo de calidad y en cantidad suficiente. Queda prohibida cualquier forma de discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, sexo, edad, capacidades diferentes, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra los derechos humanos laborales. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar tanto para los trabajadores como para los patrones.</p>	<p>recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; huelga y contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento,</p>
--	--	---	---

<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza,</p>	<p>Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, sexo, edad, discapacidades, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se consideran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en</p>	<p>Artículo 3º.....</p>	<p>goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 3º. El trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el o la trabajadora y sus dependientes.</p> <p>No podrán hacerse distinciones, exclusiones,</p>
--	--	--------------------------------	---

<p>sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los Trabajadores.</p>	<p>las calificaciones particulares que exijan una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p>		<p>preferencias o restricciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y condiciones de salud, condición de embarazo, que tengan por efecto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo. No se considerarán discriminatorias aquellas medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendentes a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>No podrá ejercerse ninguna forma de discriminación directa o</p>
--	---	--	---

			<p>indirecta hacia las mujeres expresada como violencia física, psicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.</p> <p>La Discriminación directa es la situación que trata de manera diferente a la trabajadora en razón de los motivos señalados en la fracción anterior y el resultado es perjudicial en relación a un trabajador que se encuentra en una situación que sea comparable.</p> <p>La Discriminación indirecta es cualquier disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que colocan a la trabajadora en situación de desventaja particular en razón de los motivos señalados en la fracción primera o que tenga como resultado consecuencias desiguales y/o</p>
--	--	--	--

		<p>perjudiciales para esta, con respecto a las condiciones imperantes para un trabajador.</p> <p>La ausencia de intención discriminatoria no justificará la existencia de tales prácticas, disposiciones o criterios. Tendrán responsabilidad respecto a los actos o situaciones de discriminación, tanto las personas que los realicen como las instituciones y empresas que no los prevengan, impidan o se abstengan de subsanar sus efectos o resultados.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones</p>
--	--	---

		<p>garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Asimismo, se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados en la empresa.</p> <p>Con objeto de promover la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contará con un organismo desconcentrado que se encargará de formular y desarrollar programas de acción afirmativa.</p> <p>De manera enunciativa y no restrictiva, se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas</p>
--	--	--

			<p>especiales como instrumentos, políticas y prácticas de índole ejecutiva, administrativa y reglamentaria destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género y sexo.</p> <p>Artículo 3º bis. Las disposiciones de esta ley se aplicarán indistintamente a trabajadores y trabajadoras, salvo en los casos que esta misma considera.</p> <p>Artículo 3º bis 2. Las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a</p>
--	--	--	---

<p>Artículo 4º. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad: I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los</p>	<p>Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad: I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los</p>	<p>Artículo 4º. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad: I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los</p>	<p>solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubieran recibido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad, que se paguen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad.</p> <p>Artículo 4º. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad: I. Se atacan los derechos de</p>
--	---	--	--

<p>siguientes: a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje. b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468. b) Cuando</p>	<p>siguientes: a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el</p>	<p>siguientes: a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el</p>	<p>tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por el juez laboral. b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto</p>
---	---	--	---

<p>declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.</p>	<p>artículo 468. b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.</p>	<p>conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 936. b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.</p>	<p>el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468. b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando. c) Cuando por cualquier medio se produzcan actos de injerencia de las autoridades o de los patrones en el nacimiento o durante la vida activa de los sindicatos.</p>
<p>Artículo 5.....</p>	<p>Artículo 5.....</p>	<p>Artículo 5. ... I. a VI. ... VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y trabajadores del campo; VIII a XIII. ...</p>	<p>Artículo 5.....</p>

<p>Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.</p> <p>Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.</p>	<p>Artículo 10.....</p>	<p>Artículo 8º. Bis. Trabajador de planta es aquel cuyos servicios son permanentes y necesarios para la producción normal de una empresa. (NOTA.PRI SUPRIMIÓ ARTÍCULO 8º. Bis)</p> <p>Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.</p> <p>Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.</p> <p>Si el trabajador ha sido contratado por una persona diferente a aquella para quien presta sus servicios, el patrón será quien</p>	<p>Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.</p> <p>Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.</p>
--	--------------------------------	--	---

<p>Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores</p>	<p>Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario, serán responsables en las obligaciones contraídas con aquellos.</p>	<p>ejerza de manera directa las facultades de subordinación. (NOTA.PRI SUPRIMIÓ ESTE PÁRRAFO)</p> <p>Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario los patrones que utilicen en sus empresas los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con ellos.</p> <p>El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones</p>	<p>Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.</p> <p>Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de</p>
--	---	---	---

<p>Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los</p>	<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y</p>	<p>fiscales.</p> <p>Artículo 15 Bis. Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera</p>	<p>esta Ley y de los servicios prestados.</p> <p>Los trabajadores contratados conforme al párrafo anterior tendrán las mismas condiciones y derechos que correspondan a quienes ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.</p> <p>Artículo 15. Las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciban de manera ordinaria los servicios del trabajador, independientemente de quienes formalmente aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, observándose las normas</p>
---	---	--	--

<p>trabajadores; y II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p>	<p>supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.</p> <p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito. La empresa beneficiaria deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p> <p>Artículo 15-C. La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones</p>	<p>persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.</p> <p>El trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados.</p> <p>Se presumirá que es doloso el trabajo en régimen de subcontratación cuando se utilice con el fin de simular salarios y prestaciones menores o cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. En este supuesto, se estará a lo dispuesto por los</p>	<p>siguientes:</p> <p>I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p>
--	--	--	--

	<p>aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p> <p>Artículo 15-D. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen desubcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.</p>	<p>artículos 992 y siguientes de esta Ley.</p>	
--	--	--	--

<p>Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.</p>	<p>Artículo 16. ... Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.</p>	<p>Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. falta de</p>	<p>Aículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.</p> <p>Todos los elementos de una empresa serán considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.</p> <p>Las formas jurídicas que asuma el patrón,</p>
---	---	---	--

<p>Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.</p>	<p>Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo serán gratuitos.</p>	<p>Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de Trabajo serán gratuitas y no causarán impuesto alguno.</p> <p>El pago de las contribuciones fiscales, se sujetará a las leyes correspondientes, salvo pacto entre el patrón y el trabajador, que permitan que el patrón asuma de manera directa el pago de algunas</p>	<p>ya sea patrimonio individual, asociación, sociedad, conjunto de asociaciones o sociedades con personalidad autónoma, patrimonio afecto a un fin o cualesquiera otras, no impedirán que se tenga al conjunto por única empresa y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.</p> <p>Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.</p>
---	---	---	--

<p>Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.</p> <p>Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce</p>	<p>Artículo 21.....</p> <p>Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de</p>	<p>contribuciones que le correspondan al trabajador.</p> <p>Artículo 21.....</p> <p>Artículo 22.- Se entiende por trabajo menores, aquel que se realice por</p>	<p>Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.</p> <p>La simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsable al patrón del pago del cincuenta por ciento adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador.</p> <p>Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de</p>
---	--	--	---

<p>años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p>	<p>catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p>	<p>individuos entre los 14 y los 16 años de edad, quedando prohibida la utilización de éstos cuando no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p>	<p>catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente cuando a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p>
<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;</p>	<p>Artículo 25. ... I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba; III. ... IV. El lugar o los lugares donde</p>	<p>Artículo 25.... I.Nombre, nacionalidad, domicilio del trabajador y del patrón, así como edad, sexo y estado civil del trabajador y Clave Única de Registro de Población; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p>	<p>Artículo 25.....</p>

<p>IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo</p>	<p>deba prestarse el trabajo; V.</p>	<p>III. ...</p> <p>El sindicato o los trabajadores podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente . Se entiende por labores conexas o complementarias, las relacionadas permanente y directamente con las señaladas en los contratos individuales y contratos colectivos y que no impliquen una modificación sustancial del objeto del contrato.</p> <p>IV. a IX. ...</p>	
--	--	---	--

<p>dispuesto en esta Ley; y IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.</p> <p>Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes: a) Los requisitos señalados en el artículo 25. b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y de todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro</p>	<p>Artículo 28. En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la república, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta ley, las siguientes: a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; b) Las condiciones de vivienda decorosa e</p>	<p>Artículo 28.....</p>	<p>Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes: a) Los requisitos señalados en el artículo 25. b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y</p>
---	--	--------------------------------	--

<p>concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.</p> <p>c) El trabajador tendrá a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y prevención social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo en una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos.</p> <p>d) tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;</p> <p>II.- El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</p> <p>III. El escrito que contenga las condiciones de</p>	<p>higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;</p> <p>II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</p> <p>III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las Disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará, en su caso.</p> <p>En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta de Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de</p>		<p>cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.</p> <p>c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;</p> <p>d). Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e</p>
--	---	--	---

<p>trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;</p> <p>IV.- El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y</p> <p>V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del</p>	<p>las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;</p> <p>IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y</p> <p>V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.</p>		<p>higiénica;</p> <p>II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</p> <p>III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación del juez laboral, el cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante el juez laboral, el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;</p> <p>IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y</p>
--	---	--	---

<p>depósito.</p>	<p>Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a los dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las siguientes:</p> <p>I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor sean dignas y que sean iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;</p>		<p>V. Una vez que el patrón compruebe ante el juez laboral que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.</p>
------------------	--	--	--

	<p>II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación de laboral entre el trabajador y un patrón determinado;</p> <p>III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;</p> <p>IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo; y</p> <p>V. contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y</p>		
--	---	--	--

	<p>de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.</p> <p>Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las siguientes normas:</p> <p>I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;</p> <p>II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán</p>		
--	---	--	--

	<p>cerciorarse de: a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio; III: Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las</p>		
--	--	--	--

	<p>autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino. En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectiva. La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.</p>		
<p>CAPÍTULO II. Duración de las relaciones de trabajo.</p> <p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>	<p>CAPÍTULO II. Duración de las relaciones de trabajo.</p> <p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la</p>	<p>CAPÍTULO II. Duración de las relaciones de trabajo.</p> <p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por</p>	<p>CAPÍTULO II. Duración de las relaciones de trabajo.</p> <p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo</p>

	relación será por tiempo indeterminado.	tiempo	indeterminado. Artículo 35 Bis. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades. Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.
Artículo 39. Si vencido el término	Artículo 39. Si vencido el término	Artículo 39. Si vencido el término	Artículo 39. Si vencido el término

<p>que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.</p>	<p>que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza.</p> <p>Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un período a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.</p> <p>El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta 180 días, cuando se trate de</p>	<p>que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza.</p> <p>(El PRI agregó artículos 39-A a 39-F.FLEXIBILIZACIÓN CONTRATACIÓN LABORAL”)</p> <p>Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.</p> <p>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se</p>	<p>que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.</p>
--	---	--	--

	<p>trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</p> <p>Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del período de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>	<p>trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</p> <p>Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del período de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándose al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.</p>	
--	--	--	--

	<p>Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un período determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.</p> <p>La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan</p>	<p>Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.</p> <p>La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de</p>	

	<p>funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>	<p>dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándosele al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.</p>	
	<p>Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es</p>	<p>Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es</p>	

	por tiempo indeterminado.	por tiempo indeterminado.	
	<p>Artículo 39-D. Los períodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva períodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascensos, ni aún cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.</p>	<p>pacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.</p> <p>Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.</p>	
	<p>Artículo 39-E. Cuando concluyan los períodos a prueba o de capacitación inicial y subsista</p>	<p>Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de</p>	

	<p>la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.</p>	<p>trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.</p>	
	<p>Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo</p>	<p>Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al</p>	<p>Artículo 38. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades</p> <p>Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo</p>

<p>Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.</p>	<p>indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada período.</p> <p>Artículo 41.....</p>	<p>tiempo trabajado en cada periodo.</p> <p>Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.</p> <p>El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso fehacientemente en forma particular y directa al trabajador y al sindicato.</p>	<p>trabajado.</p> <p>Artículo 41. Se entiende que hay substitución patronal cuando por cualquier vía se trasmitan, sea de manera total o parcial, los bienes esenciales afectos a la explotación, con el ánimo de continuarla. La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.</p> <p>El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se</p>
---	--	---	--

			<p>contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores. Este término se elevará a dos años cuando la transmisión de los bienes provoque a la empresa una considerable pérdida patrimonial que pueda causar un perjuicio a los trabajadores en sus condiciones de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones del nuevo patrón. En tal caso la responsabilidad del patrón sustituido abarcará las obligaciones laborales previas y posteriores a la sustitución, hasta por un monto igual a las ventajas económicas que hubiere obtenido con motivo de la transmisión de los bienes.</p>
Artículo 42.- Son	Artículo 42. ...	Artículo 42.....	Artículo 42. Son

<p>causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:</p> <p>I. La enfermedad contagiosa del trabajador;</p> <p>II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;</p> <p>III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;</p> <p>IV. El arresto del trabajador;</p> <p>V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;</p>	<p>I. a V. ...</p> <p>VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;</p> <p>VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y</p> <p>VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.</p> <p>Artículo 42 Bis.</p> <p>En los casos en que las autoridades competentes determinen una contingencia sanitaria que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto</p>		<p>causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:</p> <p>I. La enfermedad contagiosa del trabajador;</p> <p>II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;</p> <p>III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;</p> <p>IV. El arresto del trabajador;</p> <p>V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las</p>
--	--	--	--

<p>VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y</p> <p>VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.</p>	<p>por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p>		<p>obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;</p> <p>VI. La designación de los trabajadores como representantes en organismos estatales, el Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y otros semejantes;</p> <p>VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y</p> <p>VIII. En el caso de los trabajadores de temporada, el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.</p>
<p>Artículo 43.- La suspensión surtirá efectos:</p> <p>I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga</p>	<p>Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y</p>	<p>Artículo 43.....</p>	<p>Artículo 43.....</p>

<p>conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;</p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis</p>	<p>IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, 37 hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;</p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;</p> <p>IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por</p>		
--	--	--	--

<p>años; y IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.</p>	<p>un periodo de dos meses; y V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.</p>		
<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del</p>	<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del</p>	<p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. ... II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes del patrón (NOTA.ADICIÓN PRI), salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p>	<p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia,</p>

<p>personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;</p> <p>IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y</p>	<p>patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;</p> <p>IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante</p>	<p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>X. a XIV. ...</p>	<p>amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;</p> <p>IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>V. Ocasionar el trabajador,</p>
---	---	--	--

<p>demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin</p>	<p>el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; X. Tener el trabajador más de tres faltas de</p>		<p>intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento sexual o moral en contra cualquier persona por razones de sexo y género, en el establecimiento o lugar de trabajo.</p>
--	---	--	---

<p>causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de</p>	<p>asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una</p>		<p>Se entiende por hostigamiento sexual las insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, verbales y/o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofendan o agredan la dignidad de la persona trabajadora que lo sufre.</p> <p>Se entiende por hostigamiento moral el maltrato psicológico contra una persona trabajadora, que se aplica de manera reiterada, mediante acciones, palabras, gestos, miradas, lenguaje corporal, actitudes y comportamientos que atenten contra su dignidad e integridad psicológica o que pongan en riesgo su futuro laboral.</p> <p>VIII Bis. Cometer el trabajador actos de violencia laboral en contra cualquier</p>
---	---	--	--

<p>consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p> <p>El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio</p>	<p>pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación</p> <p>XVI Bis.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</p> <p>El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días</p>	<p>(NOTA.ADICIÓN PRI)</p> <p>XIV-A. La falta de documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al patrón y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del Artículo 43; y</p> <p>XV. ...</p> <p>(NOTA.PÁRRAFO ADICIONADO POR EL PRI)</p> <p>El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles</p>	<p>persona, en el establecimiento o lugar de trabajo.</p> <p>Se entiende por violencia laboral el acto de amenaza, intimidación, coacción, insulto, uso de fuerza física, de crueldad, agresión, acoso, hostigamiento, privación de libertad o cualquier otra acción o actitud violenta ya sea sexual, física, verbal o moral, contra la persona trabajadora que cause un daño en la dignidad, salud o integridad física y/o mental del o la trabajadora o que afecte su desempeño, trayectoria o futuro laboral.</p> <p>IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;</p> <p>X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un</p>
--	---	---	---

<p>que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p>	<p>hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador. En relación al párrafo que antecede, el patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de conciliación y arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p>	<p>siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador. El patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p>	<p>período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p> <p>XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;</p> <p>XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;</p> <p>XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al</p>
--	---	--	---

	<p>El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.</p>	<p>(NOTA.PÁRRAFO ADICIONADO POR EL PRI)</p> <p>El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.</p>	<p>trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y</p> <p>XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</p> <p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p> <p>El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del juez respectivo, proporcionando a éste el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o al juez, por sí sola</p>
--	--	---	--

<p>Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</p>	<p>Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de seis</p>	<p>(NOTA.EL PRI ANTES NO REFORMABA ARTÍCULO 48)</p> <p>Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario integrado.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen salarios vencidos hasta por el término de un año, contado a partir de la fecha del despido.</p>	<p>bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p> <p>Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante el juez laboral, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la sentencia.</p>
--	---	---	--

<p>Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad</p>	<p>meses, en términos de los preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de nueve meses de salario, a razón de dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha de fallecimiento.</p> <p>Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado</p>	<p>Artículo 50.....</p>	<p>Artículo 50.....</p>
--	---	--------------------------------	--------------------------------

<p>igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;</p> <p>II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.</p>	<p>menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;</p> <p>II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley..</p>		
--	---	--	--

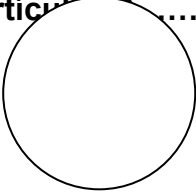
<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. Incurrir el</p>	<p>Artículo 51. ...</p> <p>I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación de los patrones al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>39</p> <p>III. ...</p>	<p>Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a VIII. ...</p>	<p>Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación empresarial al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral, amenazas, injurias, malos tratamientos, abuso u hostigamiento sexual o moral, u otros análogos, en contra de la persona trabajador, cónyuge, padres,</p>
---	---	---	---

<p>patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;</p> <p>V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;</p> <p>VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;</p> <p>VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se</p>	<p>IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;</p> <p>V. a VII. ...</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p> <p>IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p>IX. Por exigirles comportamiento s que menoscaben o vayan contra la dignidad del trabajador;</p> <p>X. a XII. ...</p>	<p>hijos o hermanos.</p> <p>III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;</p> <p>V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;</p> <p>VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;</p> <p>VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el</p>
--	--	---	---

<p>cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p> <p>IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p> <p>Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de</p>	<p>Artículo 53.....</p>	<p>Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:</p> <p>I. ...</p> <p>I-A. La renuncia voluntaria del trabajador;</p> <p>II. a V. ...</p> <p>En el caso de la</p>	<p>establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;</p> <p>VIII. Comprometer el patrón o sus representantes, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p> <p>Artículo 53.....</p>
--	--------------------------------	---	---

<p>conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y V. Los casos a que se refiere el artículo 434.</p>		<p>fracción I, los convenios de terminación deberán ser celebrados o ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando respeten lo señalado por el artículo 33.</p>	
<p>Título Tercero Condiciones de Trabajo CAPÍTULO I. Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza,</p>	<p>Título Tercero Condiciones de Trabajo CAPÍTULO I. Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen</p>	<p>Título Tercero Condiciones de Trabajo CAPÍTULO I. Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen</p>	<p>Título Tercero Condiciones de Trabajo Capítulo I Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse distinciones , exclusiones o</p>

<p>nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p>	<p>étnico, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>Artículo 56 Bis. Los trabajadores deberán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.</p>	<p>étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p>	<p>preferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, sexo, género, edad, preferencia sexual, discapacidad, condición social, religión, preferencias, opiniones, estado civil, condiciones de salud, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p> <p>Toda distinción, exclusión o preferencia establecida en las condiciones de trabajo para las trabajadoras, serán consideradas discriminatorias por motivos de sexo y género.</p> <p>El patrón y el sindicato o en su defecto, los propios trabajadores, podrán convenir en el desarrollo de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que</p>
---	---	--	--

			<p>cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.</p>
<p>Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p>	<p>Artículo 59.....</p> 	<p>Artículo 59.....</p> <p>...</p> <p>El sindicato o los trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del trabajo, siempre que exista una causa justificada y sin que pueda exceder de los máximos legales.</p> <p>...</p> <p>(NOTA: EL PRI SE DESDICE DE SU JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS, QUE ERA SU MÁS IMPORTANTE PROPUESTA; EN GENERAL SUPRIME CAMBIOS A LOS ARTÍCULOS 61 A 76 POR LOS QUE EN ESTE COMPARATIVO SE MANTIENEN</p>	<p>Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.</p> <p>(segundo párrafo, se deroga)</p>

		SÓLO PARA ILUSTRAR EL ANÁLISIS)	
<p>Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.</p>	<p>Artículo 61.....</p>	<p>Artículo 61. La duración máxima de la jornada será de ocho horas al día o 40 horas semanales la diurna; siete horas al día o treinta y cinco horas semanales la nocturna; y siete y media horas al día o treinta y siete y media semanales la mixta.</p> <p>La disminución en el número de horas de trabajo a la semana, no variará el monto del salario que se venga pagando.</p>	<p>Artículo 61.....</p>
<p>Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III</p>	<p>Artículo 62.....</p>	<p>Artículo 62.....</p>	<p>Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.</p> <p>Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, a juicio del juez laboral, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que</p>

<p>Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p>	<p>Artículo 64.....</p>	<p>Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo; no se actualizará tal sanción, cuando en el centro de trabajo exista un área de comedor apartada de la de producción.</p>	<p>puede trabajar una persona normal sin sufrir quebranto en su salud.</p> <p>Artículo 64.....</p>
<p>Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.</p>	<p>Artículo 66.....</p>	<p>Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, teniendo el patrón la obligación de llevar controles de asistencia idóneos y, de no exhibirlos en caso de juicio, se</p>	<p>Artículo 66.....</p>

<p>Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p>	<p>Artículo 69.....</p>	<p>tendrá por cierto presuntivamente el reclamo verosímil de tiempo extra.</p> <p>Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, en caso de no trabajar los seis días, se le pagara el séptimo en forma proporcional, sobre el entendido de que la cantidad que percibe por día, se divide entre seis y el resultado se le pagara en forma adicional por cada día que trabaje o se le descuenta por cada día no laborado.</p>	<p>Artículo 69. Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso continuos, por lo menos, con goce de salario íntegro. De los días de descanso semanal, se procurará que uno de ellos sea domingo.</p>
<p>Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo</p>	<p>Artículo 71.....</p>	<p>Artículo 71. Se procurará que los días de descanso semanal sean el sábado y/o el domingo.</p> <p>El sindicato, la representación de los trabajadores o en su defecto los propios trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación de</p>	<p>Artículo 71. Los trabajadores que presten servicio en días sábado o domingo tendrán derecho a una prima adicional de un cincuenta por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>

<p>menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>		<p>los días de descanso semanal, siempre que exista una causa justificada.</p> <p>Los trabajadores que presten servicio en día sábado y/o domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	
<p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; VIII. El 25 de diciembre, y</p>	<p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; VIII. El 25 de</p>	<p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio: I a IX ...</p>	<p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;</p>

<p>IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p>	<p>diciembre, y IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p> <p>Los trabajadores y el patrón podrán convenir que los días de descanso a que se refieren las fracciones I, IV, V, VII y VIII de este artículo, se disfruten alternativamente otro día para ampliar los descansos semanales o mensuales.</p>	<p>Los trabajadores y el patrón podrán convenir que los días de descanso a que se refieren las fracciones I, V, VI y VIII de este artículo, se disfruten alternativamente en días diversos, a fin de ampliar los descansos semanales o mensuales.</p> <p>Artículo 75.....</p>	<p>VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y</p> <p>VIII. El 25 de diciembre.</p> <p>IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p>
<p>Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y</p>	<p>Artículo 75.- En los casos del artículo anterior y los días de descanso contractuales, los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y tendrán</p>	<p>Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el juez laboral.</p> <p>Los trabajadores quedarán obligados a</p>	<p>Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el juez laboral.</p> <p>Los trabajadores quedarán obligados a</p>

<p>Arbitraje.</p> <p>Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.</p>	<p>derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta competente.</p>		<p>prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.</p>
<p>Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>	<p>Artículo 76.....</p>	<p>Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a catorce, por cada año subsecuente de servicios.</p> <p>Después del quinto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>	<p>Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a diez días laborables y que aumentarán en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a dieciséis días.</p> <p>Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>

<p>Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.</p>	<p>Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>Tratándose de salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal establecida en esta Ley.</p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como</p>	<p>Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>(SE DEROGA ESTE SEGUNDO PÁRRAFO)</p>	<p>Artículo 83.....</p>
---	---	--	--------------------------------

<p>Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.</p>	<p>consecuencia del trabajo.</p> <p>Artículo 84.....</p>	<p>Artículo 84.....</p>	<p>Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, bonos, incentivos u otras compensaciones por productividad, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.</p>
<p>Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y</p>	<p>Artículo 85.....</p>	<p>Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe se tomarán en consideración los</p>	<p>Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y</p>

<p>calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.</p>		<p>aspectos sobre productividad establecidos en esta Ley, así como la cantidad y la calidad del trabajo.</p> <p>En la fijación del salario mínimo se tomará en consideración el Índice Nacional de Precios al Consumidor.</p> <p>En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.</p> <p>(Nota.PRI SUPRIMIÓ REFORMAS A ESTE ARTÍCULO 91)</p>	<p>calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada semanal de cuarenta horas, de por resultado el monto de siete veces el salario mínimo, por lo menos.</p>
<p>Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más</p>	<p>Artículo 91.....</p>	<p>Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más</p>	<p>Artículo 91. El salario mínimo podrá ser general o profesional y se aplicará en todo el territorio nacional.</p>

<p>entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.</p>		<p>entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. Se considerará como mínimo de empresa el que se consigne en el renglón inferior de categoría del tabulador empresarial y participará de las características y protecciones legales de los anteriores. El mínimo de empresa en ningún caso será inferior al salario mínimo general en el área que le corresponda.</p>	<p>Artículo 93 Bis Corresponde a los Comités Nacionales previstos en el artículo 153 K, la facultad de elaborar y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos Productividad y Reparto de Utilidades, recomendaciones relativas a los</p>
--	--	--	--

<p>Artículo 100.El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona</p>	<p>Artículo 100.El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona</p>	<p>Artículo 100. ... Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en</p>	<p>porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de su competencia, para lo cual deberá tomar en cuenta la evolución de la productividad en dicha rama así como la necesidad de resarcir la pérdida del poder adquisitivo en el período previo, de darse el caso. El Instituto valorará esas recomendaciones y, con las respectivas observaciones, a su vez las turnará a la Cámara de Diputados,</p> <p>Artículo 100.....</p>
---	---	--	--

<p>que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.</p> <p>Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.</p>	<p>que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.</p> <p>Artículo 101.-.....</p> <p>Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el</p>	<p>cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.</p> <p>Artículo 101.</p>	<p>Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.</p> <p>Se entenderá que el trabajador recibe directamente su salario cuando su pago sea efectuado a través de depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de débito o crédito, transferencias o cualquier otro medio electrónico con el que el trabajador o en</p>
---	--	---	--

<p>Artículo 103 Bis.- El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.</p>	<p>patrón.</p> <p>Artículo 103 Bis. El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para: I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado, y II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.</p>	<p>Artículo 103 Bis.-</p>	<p>su caso el sindicato, estén de acuerdo. Estas formas alternativas de pago no deberán tener ningún costo para el trabajador.</p> <p>Artículo 103 Bis...</p>
--	--	----------------------------------	--

<p>Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.</p>	<p>Artículo 106.....</p>	<p>Artículo 106. ...</p> <p>En el caso de una contingencia sanitaria declarada por la autoridad competente en materia de salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social adoptara de inmediato las medidas que permitan proteger y asegurar el salario de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 106.....</p> <p>CAPITULO VII BIS Productividad y Reparto de Beneficios</p> <p>Artículo 116 Bis. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado cuantitativo y cualitativo de la actividad productiva en relación a los factores invertidos, comprendiendo también el conjunto de condiciones que influyen sobre dicho resultado, entre los que se encuentran los</p>
---	---------------------------------	---	--

			<p>siguientes: inversión, tecnología, planeación y organización del trabajo, capacitación de los trabajadores y de las gerencias de las empresas, ambiente laboral, administración, seguridad e higiene, calidad de vida, condiciones de trabajo y reparto de los beneficios.</p> <p>Artículo 116 Bis 2. Corresponde a los patrones y a los sindicatos o en su caso, a los trabajadores, la definición e instrumentación bilateral de las medidas que se consideren necesarias para obtener la productividad adecuada y repartir equitativamente sus resultados, sin menoscabo de los derechos consignados en esta ley y en la contratación colectiva.</p> <p>Artículo 116 Bis 3. Los patrones están obligados a proporcionar a los</p>
--	--	--	--

		<p>representantes sindicales o, en su caso, a los trabajadores, la información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, incluyendo los planes de inversión y de otro tipo que pudieran alterar el funcionamiento de la actividad. Esta obligación deberá cumplirse cada seis meses por lo menos o en el plazo que establezcan las partes. En caso de incumplimiento, los representantes sindicales o, en su caso, los trabajadores podrán reclamarlo ante la Inspección Federal del Trabajo.</p> <p>Artículo 116 Bis 4. De acuerdo a lo establecido en el artículo 153-L, en toda empresa o establecimiento deberán crearse una o más Comisiones</p>
--	--	---

			<p>Mixtas de Productividad y Capacitación las que funcionarán de manera permanente y tendrán a su cargo el diagnóstico de los factores que inciden en la evolución de la productividad, la formulación de los programas destinados a incrementarla, la evaluación de los mismos así como la adopción de los mecanismos destinados a fijar los beneficios que los trabajadores obtendrán de los resultados alcanzados.</p> <p>Artículo 116 Bis 5. De acuerdo a lo establecido en el artículo 153-K, las Cámaras Sectoriales establecidas en forma permanente en cada rama de actividad económica deberán elaborar los diagnósticos y formular los planes y programas encaminados a aumentar la productividad, las</p>
--	--	--	--

			<p>oportunidades de capacitación así como adoptar los mecanismos destinados a fijar los beneficios que los trabajadores obtendrán de los resultados alcanzados.</p> <p>Artículo 116 Bis 6. Corresponde a las Cámaras Sectoriales proponer y enviar al Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, las recomendaciones relativas al incremento de los salarios profesionales en la rama de actividad en cuestión, tomando en cuenta la evolución de la productividad en la misma y, en su caso, la necesidad de resarcir la pérdida de poder adquisitivo del salario profesional en el período previo.</p> <p>Artículo 116 Bis 7. El Instituto Nacional de Salarios</p>
--	--	--	--

			<p>Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades deberá realizar estudios encaminados a apoyar los diagnósticos y la formulación de programas a nivel de las empresas, los sectores y las ramas de actividad que incentivos a las empresas y trabajadores que se involucren en estos programas</p> <p>Artículo 116 Bis 8. Los planes y programas de productividad, capacitación y distribución de beneficios deberán acordarse anualmente y contener, entre otros, los siguientes elementos:</p> <p>I. Resultados de los diagnósticos elaborados por las partes acerca de los factores que obstruyen la mejora de la productividad en la empresa o establecimiento;</p> <p>II. Identificación precisa de las medidas que se</p>
--	--	--	--

			<p>deberán adoptar, puntualizando los compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, incluyendo al gobierno;</p> <p>III. Descripción de las actividades de capacitación con establecimiento de etapas, procedimientos y criterios de selección de los trabajadores que participarían en ellas;</p> <p>IV. Definición de los mecanismos destinados a determinar los beneficios de los trabajadores en los resultados obtenidos, así como de los incentivos que éstos percibirán por las propuestas que realicen para mejorar los procesos productivos.</p> <p>Artículo 116 Bis 9. Los planes y programas sectoriales de productividad, capacitación y distribución de beneficios deberán</p>
--	--	--	---

			<p>acordarse cada dos años y contener:</p> <p>I. Resultados de los diagnósticos elaborados por las partes acerca de los factores que obstruyen el mejoramiento de la productividad en el sector;</p> <p>II. Identificación precisa de las medidas que se deberán adoptar, puntualizando los compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, incluyendo al gobierno;</p> <p>III. Desglose puntual de los indicadores, formas e instrumentos destinados a medir la productividad del sector;</p> <p>IV. Descripción de los programas sectoriales destinados a ampliar las oportunidades de capacitación en el sector, con énfasis en la satisfacción de las necesidades de las pequeñas y medianas empresas;</p>
--	--	--	---

<p>Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.</p>	<p>Artículo 117.....</p>	<p>(NOTA.PRI SUPRIMIÓ REFORMAS A ESTE ARTÍCULO 117)</p> <p>Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.</p> <p>Para los efectos del reparto de utilidades un patrón subcontratista podrá ser considerado como un establecimiento, en términos del arto 15 Bis y 16 de la presente ley.</p>	<p>V. Definición de los mecanismos destinados a posibilitar un reparto equilibrado de los beneficios obtenidos en el sector.</p> <p>Artículo 117. Los trabajadores participarán anualmente en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Cámara de Diputados a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.</p>
--	---------------------------------	--	---

<p>Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes: I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;</p>	<p>Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes: I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;</p>	<p>(NOTA.PRI SUPRIMIÓ REFORMAS A ESTE ARTÍCULO 121)</p> <p>Artículo 121. El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes: I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma, acompañada un informe del cálculo del reparto de utilidades correspondiente al mismo periodo </p>	<p>Artículo 121. El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes: I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría y previa solicitud obtendrán de ésta, copia certificada de la declaración anual. Los trabajadores no podrán poner</p>
---	---	--	---

<p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;</p> <p>III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores;</p> <p>IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las</p>	<p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente, la que tendrá la obligación de responder por escrito, en un lapso no mayor de treinta días respecto a cada una de ellas;</p> <p>III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrá ser recurrida por el sindicato titular del contrato colectivo o por la mayoría de los trabajadores;</p> <p>IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría</p>	<p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente, la cual tendrá la obligación de responder por escrito en un lapso no mayor de treinta días a todas las objeciones que se presenten;</p> <p>III. a IV. ...</p>	<p>en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;</p> <p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato colectivo sectorial o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;</p> <p>III. (se deroga)</p> <p>IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación se modificara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes</p>
---	---	--	---

<p>utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.</p>	<p>de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio. Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.</p>	<p>(NOTA.PRI SUPRIMIÓ REFORMAS A ESTE ARTÍCULO 124)</p>	<p>a los trabajadores en el siguiente ejercicio.</p>
<p>Artículo 124.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones,</p>	<p>Artículo 124.....</p>	<p>Artículo 124. Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador como salario tabulado por cuota diaria. No se consideran como parte de él</p>	<p>Artículo 124.....</p>

<p>percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.</p>		<p>las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.</p>	
<p>Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: I. a V..... VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo</p>	<p>Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: I. a V. ... VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.</p>	<p>Artículo 126.....</p>	<p>Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: I. a V..... VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias</p>

<p>justifiquen.</p> <p>Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I a VI. ..</p>	<p>Artículo 127.....</p>	<p>(NOTA.PRI SUPRIMIÓ REFORMA A ESTE ARTÍCULO 127</p> <p>Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I a VI. ..</p>	<p>económicas importantes que lo justifiquen.</p> <p>Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I y II.....</p> <p>III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, el de los trabajadores domésticos y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;</p> <p>IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un accidente de trabajo o de una</p>
--	---------------------------------	---	--

<p>VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.</p> <p>Artículo 131.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.</p>	<p>Artículo 131.....</p>	<p>VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado el equivalente a una semana laborable durante el año, por lo menos.</p> <p>Artículo 131.....</p>	<p>enfermedad general, durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;</p> <p>VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades; y</p> <p>VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado treinta días durante el año, por lo menos.</p> <p>Artículo 131. (se deroga)</p> <p>Artículo 131 Bis.</p>
---	---------------------------------	--	--

<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I a XV.....</p> <p>XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XV. ...</p> <p>XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a VII.</p> <p>VIII. Entregar a cada trabajador, dentro de los cinco días siguientes a su</p>	<p>Los ingresos de los trabajadores por concepto de reparto de utilidades estarán libres de todo gravamen.</p> <p>Artículo 131 BIS 2. Los trabajadores podrán participar en los activos de las empresas mediante la adquisición de las denominadas acciones "T". Las modalidades de adquisición de dichas acciones, el porcentaje al que pueden tener acceso los trabajadores, y la propiedad, administración, representación y reparto de beneficios serán detallados en la ley respectiva.</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, entre las que se comprenden la igualdad sustantiva y no discriminación</p>
--	--	--	--

<p>que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;</p> <p>XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y,</p>	<p>acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral; XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad; XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación</p>	<p>firma, copia del escrito donde consten sus condiciones de trabajo; así como (NOTA.PRI SUPRIMIÓ ESTA REFORMA) expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.</p> <p>IX. a X. ...</p> <p>XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; mediante boletines escritos, que se fijen en lugares visibles de la empresa, en los que se precise la vacante definitiva o el puesto de nueva creación existentes; el</p>	<p>contra las trabajadoras en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia.</p> <p>II.....</p> <p>III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural, robo o accidente no imputable al trabajador, que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</p> <p>IV a IX.....</p> <p>X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión</p>
--	--	---	---

<p>disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;</p> <p>XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;</p> <p>XIX a XXVIII...</p>	<p>indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios; 42</p> <p>XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir entre los trabajadores información sobre los riesgos y peligros a los que están</p>	<p>perfil de trabajo necesario para éstos; el salario correspondiente y forma, vía y tiempo, para aplicar la solicitud correspondiente (NOTA. PRI SUPRIMIÓ ESTAREFORMA);</p> <p>XII. a XXVIII. ...</p> <p>XXIX. Apoyar y dar facilidades a los trabajadores que deseen concluir sus estudios, acordando con el sindicato o con los trabajadores las modalidades para este fin.</p>	<p>accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que su ausencia perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo si así lo acuerdan las partes. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;</p> <p>XI.....</p> <p>XI Bis. Fijar</p>
--	--	---	---

	<p>expuestos; XIX. ... XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaración de contingencia sanitaria. XX. a XXI. ... XXII. Se deroga. XXIII. ... XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente; XXIV. a XXV. ... XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la</p>		<p>visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios así como el padrón contractual actualizado;</p> <p>XI Bis 2. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo así como las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas;</p> <p>XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la educación obligatoria de los trabajadores;</p> <p>XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de</p>
--	---	--	---

	<p>institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.</p> <p>XXVI Bis. Afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad; XXVII. a XXVIII. ...</p>		<p>cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener cuatro becarios, dos para trabajadoras y dos para trabajadores, en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus</p>
--	---	--	--

			<p>estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;</p> <p>XV.....</p> <p>XV Bis. Crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de establecer programas y adoptar medidas adecuadas, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; así como proceder a la aplicación de sanciones, de forma firme e inmediata, a quienes infrinjan el derecho a una vida laboral libre de violencia de género.</p> <p>XV Bis 1. Crear y garantizar ambientes de trabajo libres de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral contra las personas trabajadoras, mediante la aplicación de toda clase de</p>
--	--	--	--

			<p>programas y adopción de medidas que resulten necesarias,</p> <p>XV Bis 2. Atender, dar seguimiento y solución a las quejas presentadas sobre cualquier tipo de violencia contra las personas trabajadoras, aplicando a los casos un procedimiento confiable, confidencial y de respeto a la vida privada de las personas trabajadoras que presenten su queja, garantizando que no haya represalias contra quien haga uso de este recurso.</p> <p>XVI a XXI.....</p> <p>XXII. Hacer las deducciones que solicite el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato colectivo sectorial, de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, siempre que se</p>
--	--	--	--

			<p>compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI y en el estatuto sindical;</p> <p>XXIII a XXVI.....</p> <p>XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las leyes y sus reglamentos;</p> <p>XXVIII.....</p> <p>XXIX. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, ocho semanas de permiso con goce de salario íntegro desde que se le otorgue la custodia sobre el menor. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de seis semanas.</p> <p>XXX. Adecuar las instalaciones de trabajo para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento</p>
--	--	--	--

<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a IV. ... V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; VI. a IX. ... X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante; XII. Realizar actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII. Permitir o tolerar actos de</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio; II. a IV. ... V. Intervenir en cualquier forma en el régimen</p>	<p>que les permitan efectuar las actividades laborales propias de la empresa o establecimiento.</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones y a sus representantes: I. Negar a las personas trabajadoras la contratación o el goce y disfrute de su derecho al trabajo en virtud de su sexo, género, preferencia u orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, o cualquier otro criterio que no se derive de las exigencias propias del trabajo a desempeñar. II. III. IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro</p>
--	---	--	---

<p>candidatura; V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>	<p>hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo. 43 Se entiende por hostigamiento sexual el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</p>	<p>interno del sindicato, así como inhibir de manera directa o indirecta el libre ejercicio de la libertad sindical e impedir el desarrollo de la gestión sindical; VI. a XI. ... XII. Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier trabajador o persona en el lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual para los efectos de esta Ley, cualquier conducta física o verbal e naturaleza sexual no consentida o el requerimiento de favores sexuales, cuando tal circunstancia afecte o pueda afectar la situación laboral del trabajador o que constituya un comportamiento indeseado que lesione, con base en la</p>	<p>medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a votar por determinada candidatura, e intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; V. Despedir de su trabajo o aplicar sanciones a los trabajadores que amparados por la libertad sindical, ejerzan su derecho de decidir sobre la firma o el rechazo del contrato colectivo o el de optar por determinado sindicato en los juicios de titularidad contractual. Será requisito previo para el despido, acreditar ante el Juez competente la causal o causales de rescisión dentro de los tres meses previos o posteriores, respecto de los trabajadores que hubieren ejercitado o puedan ejercer la libertad sindical o su derecho de</p>
--	---	--	--

		<p>sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar del trabajo;</p> <p>XIII. Utilizar el trabajo de menores de 18 años, en trabajos nocturnos industriales;</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, y</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada.</p>	<p>aceptar o rechazar el contrato colectivo.</p> <p>VI.....</p> <p>VII.....</p> <p>VIII.....</p> <p>IX. Emplear el sistema de poner en "las listas negras" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;</p> <p>X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y</p> <p>XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p> <p>XII. Realizar cualquier acto de violencia laboral, hostigamiento sexual u hostigamiento moral contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Permitir o tolerar a sus</p>
--	--	---	--

			<p>representantes o trabajadores así como a familiares de estos, cualquier forma de violencia hacia las personas trabajadoras como condición para ocupar un puesto, para ascender o para recibir cualquier prestación.</p> <p>XIII. Llevar a cabo cualquier acción, práctica, comportamiento o situación que implique violencia contra las trabajadoras, ya sea bajo la forma de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral</p> <p>XIV. Exigir o practicar a las mujeres certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar un empleo o para permanecer en él;</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla</p>
--	--	--	---

<p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: I.- Cumplir las</p>	<p>Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores: I. ...</p>	<p>Artículo 134.....</p>	<p>directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijas e hijos menores, dependientes con discapacidad o personas adultas mayores.</p> <p>XVI. Establecer cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, género u orientación sexual, edad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una labor determinada.</p> <p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:</p>
---	---	---------------------------------	---

<p>disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;</p> <p>II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;</p> <p>III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;</p> <p>IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;</p> <p>V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;</p> <p>VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y</p>	<p>II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;</p> <p>III. a VIII. ...</p> <p>IX. Integrar las comisiones y organismos que establece esta ley;</p> <p>X. a XI. ...</p> <p>XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;</p> <p>XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa; y</p>		<p>I a XIII.....</p> <p>XIV. Recibir la capacitación que imparta la empresa o establecimiento en lo términos del Capítulo IV de este Título.</p> <p>XVII. Aplicar a las personas previamente a la contratación, exámenes de capacidad y conocimientos, y exámenes físicos y médicos, generales o especializados, que no estén intrínsecamente relacionados con la naturaleza y/o exigencias del trabajo.</p> <p>XVIII. Negarse a contratar trabajadores que padezcan alguna discapacidad no obstante que hayan acreditado su capacidad para realizar el empleo que pretenden.</p> <p>La violación de cualquiera de las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V, obligará al patrón a pagar una</p>
---	---	--	--

<p>útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;</p> <p>VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;</p> <p>VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;</p> <p>IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;</p> <p>X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;</p>	<p>XIV. Las demás previstas específicamente en esta ley.</p>		<p>indemnización no menor a doscientos salarios mínimos de la correspondiente zona económica a favor de cada uno de los trabajadores afectados.</p>
---	---	--	--

<p>XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;</p> <p>XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y</p> <p>XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.</p>			
<p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:</p>	<p>Artículo 135. Queda prohibido a los</p>	<p>Artículo 135.</p>	<p>Artículo 135.</p>

<p>I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;</p> <p>II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;</p> <p>III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;</p> <p>IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;</p> <p>V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo</p>	<p>trabajadores: I. a VIII. ... IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. Se entiende por acoso sexual una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I. a VI. ...</p> <p>VII. Suspender las labores sin autorización del patrón, salvo que existan circunstancias de urgencia que lo exijan;</p> <p>VIII. a X. ...</p> <p>XI. Hostigar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</p>	<p>Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I a X.....</p> <p>XI. Realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo.</p>
--	--	---	--

<p>exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; VII. Suspender las labores sin autorización del patrón; VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.</p>			
<p>CAPITULO III BIS De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores</p>	<p>Capítulo III BIS De Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores</p>	<p>CAPITULO III BIS De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores</p>	<p>CAPITULO IV De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores para la Productividad</p>
<p>Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione</p>	<p>Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos</p>	<p>Artículo 153-A. Toda, empresa cualquiera que sea su actividad,</p>	<p>Artículo 153-A. Toda, empresa cualquiera que sea su actividad,</p>

<p>capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.</p>	<p>está obligada a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>(NOTA.ESTE PÁRRAFO SE ADICIONÓ POR EL PRI)</p> <p>Para los efectos de esta Ley se entiende por productividad el resultado de un sistema que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e</p>	<p>está obligada a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>
--	--	---	---

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

<p>Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>		
<p>Artículo 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.</p>	<p>Artículo 153-D.....</p>	<p>Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.</p>	<p>Artículo 153-D.....</p>
<p>Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que,</p>	<p>Artículo 153-E.....</p>	<p>Artículo 153-E.....</p>	<p>Artículo 153-E.....</p>

<p>atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.</p>			
<p>Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; III. Prevenir riesgos de trabajo; IV. Incrementar la productividad; y, V. En general, mejorar las aptitudes del</p>	<p>Artículo 153-F. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.</p>	<p>Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. a IV. ... V. Continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior. VI. Evaluar y certificar las competencias profesionales adquiridas por el trabajador.</p>	<p>Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: I. a IV. ... V. Continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior. VI. Evaluar y certificar las competencias profesionales adquiridas por el trabajador.</p>

<p>trabajador.</p>	<p>Artículo 153-F Bis. El adiestramiento tendrá por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar nuevas tecnologías en sus actividades; II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; III. Incrementar la productividad; y IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 153 F Bis. Los programas para elevar la productividad en la empresa deben tener por objeto:</p> <p>I. Hacer un diagnóstico objetivo con los trabajadores de la situación de la empresa en materia de productividad.</p> <p>II. Acordar, adecuar las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la eficiencia del proceso productivo;</p> <p>III. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;</p> <p>IV. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores y la empresa; así como evaluar periódicamente su cumplimiento.</p>	<p>Artículo 153 F bis. Los programas para elevar la productividad en la empresa deben tener por objeto:</p> <p>I. Hacer un diagnóstico objetivo con los sindicatos de la situación de la empresa en materia de productividad.</p> <p>II. Acordar, adecuar las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan la eficiencia del proceso productivo;</p> <p>III. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;</p> <p>IV. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores y la empresa; así como evaluar periódicamente su cumplimiento.</p> <p>VIII. Pagar en forma y monto</p>
--------------------	---	---	---

<p>Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.</p>	<p>Artículo 153-G. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover su competitividad y sustentabilidad, e incrementar los ingresos y el bienestar de los trabajadores. Corresponde a los patrones y a los trabajadores, el establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la</p>	<p>V. Pagar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con el sindicato y los trabajadores;</p> <p>Artículo 153-G.....</p>	<p>apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerden con la representación sindical de los trabajadores;</p> <p>Artículo 153-G.....</p>
--	--	---	--

	<p>productividad, así como la forma de distribuir equitativamente sus beneficios. El derecho de los trabajadores a participar en los acuerdos y sistemas de productividad no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas o establecimientos.</p>		
<p>Artículo 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento; II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y, III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean</p>	<p>Artículo 153-H. ... I. a II. ... III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.</p>	<p>Artículo 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. a II. .. III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud de competencia laboral que sean requeridos.</p>	<p>Artículo 153-H...</p>

<p>requeridos.</p> <p>Artículo 153-I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.</p>	<p>Artículo 153-I. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán encargadas de:</p> <p>I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;</p> <p>II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de los patrones;</p> <p>III. Proponer las medidas acordadas por los Comités Nacionales a que se refiere el artículo 153-K, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así</p>	<p>Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.</p> <p>Así mismo, estas Comisiones Mixtas estarán a cargo de las acciones que a nivel de cada empresa deban realizarse en materia de productividad, de conformidad con el presente capítulo.</p>	<p>Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.</p> <p>En atención a las normas de esta ley, se garantizará la participación proporcional a su número, de las trabajadoras para la integración de la Comisión a que se refiere el párrafo que antecede.</p>
--	--	---	--

	<p>como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.</p>	<p>Si la empresa y los trabajadores lo consideran conveniente podrán constituir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, por un lado, y una comisión mixta de productividad por separado.</p>	
<p>Artículo 153-J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.</p>	<p>Artículo 153-J. Se deroga.</p>	<p>Artículo 153-J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.</p>	<p>Artículo 153-J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación empresarial de capacitar y adiestrar a los trabajadores.</p>
<p>Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas</p>	<p>Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas</p>	<p>Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte</p>	<p>Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen</p>

<p>ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría. Estos Comités tendrán facultades para:</p> <p>I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;</p> <p>II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;</p> <p>III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;</p> <p>IV. Formular recomendaciones</p>	<p>ramas industriales o actividades, para que constituyan Comités Nacionales de Productividad y Capacitación de esas ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría. Estos Comités tendrán facultades en las respectivas ramas de industria o actividades para:</p> <p>I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa;</p> <p>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología,</p>	<p>de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.</p> <p>Estos Comités tendrán facultades para:</p> <p>I. Realizar diagnósticos sobre los requerimientos para elevar la productividad, así como proponer planes por rama en este tema. Así mismo, participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;</p> <p>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y</p>	<p>parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia secretaría.</p> <p>Estos comités tendrán facultades para:</p> <p>I. Realizar diagnósticos sobre los requerimientos para elevar la productividad, así como proponer planes por rama en este tema. Así mismo, participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;</p> <p>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología,</p>
---	--	---	--

<p>específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;</p> <p>V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,</p> <p>VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p>	<p>maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios;</p> <p>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;</p> <p>IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;</p> <p>V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad;</p> <p>VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;</p> <p>VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas</p>	<p>en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las nuevas competencias de los trabajadores, respecto a lo conocimientos, habilidades y competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y/o de servicios;</p> <p>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;</p> <p>IV. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales, productivas y de servicios correspondientes;</p> <p>V. Formular recomendaciones específicas de planes y</p>	<p>maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las nuevas competencias de los trabajadores, respecto a los conocimientos, habilidades y competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y/o de servicios;</p> <p>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;</p> <p>IV. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales, productivas y de servicios correspondientes;</p> <p>V. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento en competencias laborales que permitan elevar la productividad;</p>
--	---	---	--

	<p>técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada; y VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p>	<p>programas de capacitación y adiestramiento en competencias laborales que permitan elevar la productividad;</p> <p>VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;</p> <p>VII. Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad; y</p> <p>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias y certificaciones oficiales relativas a conocimientos, habilidades o competencias que los trabajadores hubieran</p>	<p>VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;</p> <p>VII. Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad; y</p> <p>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias y certificaciones oficiales relativas a conocimientos, habilidades o competencias que los trabajadores hubieran adquirido en los cursos de capacitación y adiestramiento, que hayan cubierto los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p>
--	---	--	--

<p>Artículo 153-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.</p> <p>Artículo 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos</p>	<p>Artículo 153-L. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación, así como las relativas a su organización y funcionamiento.</p> <p>Artículo 153-M.....</p>	<p>adquirido en los cursos de capacitación y adiestramiento, que hayan cubierto los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p> <p>Artículo 153-L....</p> <p>Artículo 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación del patrón de proporcionar aquellos elementos necesarios para elevar la productividad e impartir la capacitación y adiestramiento,</p>	<p>Artículo 153-L. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por Rama, así como las relativas a su organización y funcionamiento.</p> <p>Artículo 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación del patrón de proporcionar aquellos elementos necesarios para elevar la productividad e impartir la capacitación y adiestramiento,</p>
---	--	--	--

<p>establecidos en este Capítulo.</p> <p>Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.</p>		<p>conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.</p> <p>Además, deberá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará profesionalmente a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.</p>	<p>conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.</p> <p>Además, deberá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará profesionalmente a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.</p>
<p>Artículo 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan</p>	<p>Artículo 153-N. Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de ⁴⁷ capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.</p>	<p>Artículo 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisten o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento así como los programas en materia de productividad que se haya acordado</p>	<p>Artículo 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisten o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento así como los programas en materia de</p>

<p>convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.</p> <p>Artículo 153-O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.</p>	<p>Artículo 153-O. Se deroga.</p>	<p>establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido con el sindicato, acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.</p> <p>Artículo 153-O. Las empresas en que no rija un contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar; igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación,</p>	<p>productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido con el sindicato, acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.</p> <p>Artículo 153-O. Las empresas en que no rija un contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar; igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación,</p>
---	--	---	--

<p>Artículo 153-P.- El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos: I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos; II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición</p>	<p>Artículo 153 P.....</p>	<p>Adiestramiento y Productividad.</p> <p>Artículo 153 P....</p>	<p>Adiestramiento y Productividad.</p> <p>Artículo 153-P. El registro de que trata el artículo 153-C, se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos: I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos; II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y III (se deroga) El registro</p>
---	-----------------------------------	--	---

<p>establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional. El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley. En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.</p>			<p>concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley. En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho conve</p>
<p>Artículo 153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos: I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años; II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa; III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa; IV. Señalar el procedimiento de selección, a través</p>	<p>Artículo 153-Q. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes: I. Referirse a períodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-F; II. a III. ... IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el</p>	<p>Artículo 153-Q. Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos: I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-F; II a IV ... V. Se deroga. VI. Se deroga.</p>	<p>Artículo 153-Q. Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos: I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-F; II a IV ... V. Se deroga. VI. Se deroga. ...</p>

<p>del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;</p> <p>V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,</p> <p>VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.</p>	<p>orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y</p> <p>V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.</p> <p>VI. Se deroga. Se deroga.</p>	<p>...</p> <p>Artículo 153 Q Bis. Los programas de productividad deberán cumplir, entre otros, los siguientes requisitos:</p> <p>I. Señalar la metodología que se ha de seguir para diagnosticar y medir la productividad en la empresa.</p> <p>II. La manera</p>	<p>Artículo 153 Q Bis. Los programas de productividad deberán cumplir, entre otros, los siguientes requisitos:</p> <p>I. Señalar la metodología que se ha de seguir para diagnosticar y medir la productividad en la empresa.</p>
---	--	--	--

<p>Artículo 153-R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que</p>	<p>Artículo 153-R. Se deroga.</p>	<p>como se evaluarán periódicamente los avances en el cumplimiento de los programas,</p> <p>III. Las acciones específicas que se adoptarían en la empresa para aumentar la productividad.</p> <p>IV. Establecer los procedimientos para determinar los beneficios a los trabajadores con el aumento de la productividad,</p> <p>Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.</p>	<p>II. La manera como se evaluarán periódicamente los avances en el cumplimiento de los programas,</p> <p>III. Las acciones específicas que se adoptarían en la empresa para aumentar la productividad.</p> <p>IV. Establecer los procedimientos para determinar los beneficios a los trabajadores con el aumento de la productividad,</p> <p>Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.</p> <p>Artículo 153-R. (se deroga)</p>
---	--	--	--

<p>estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.</p>			
<p>Artículo 153-S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para</p>	<p>Artículo 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en los términos del artículo 153-N, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en esta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.</p>	<p>Artículo 153-S.....</p>	<p>Artículo 153-S.....</p>

<p>que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.</p> <p>Artículo 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del</p>	<p>Artículo 153-T.....</p>	<p>Artículo 153-T.....</p>	<p>Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Productividad y Capacitación de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la correspondiente cámara sectorial o, a falta de ésta, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la</p>
---	-----------------------------------	-----------------------------------	---

<p>artículo 539.</p> <p>Artículo 153-U.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.</p>	<p>Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia correspondiente. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de competencias o de habilidades laborales.</p>	<p>Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia correspondiente. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de competencias o de habilidades laborales.</p>	<p>fracción IV del artículo 539.</p> <p>Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia correspondiente. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de competencias o de habilidades laborales.</p>
---	---	---	---

<p>Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores. Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva</p>	<p>Artículo 153-V. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento expedido por la persona u organismo capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Se deroga.</p>	<p>Artículo 153-V. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento expedido por el organismo o por la persona capacitadora, certificado oficialmente por el órgano competente, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. </p>	<p>Artículo 153-V. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento expedido por el organismo o por la persona capacitadora, certificado oficialmente por el órgano competente, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. ...</p>
--	--	--	---

<p>acreditará para cuál de ellas es apto.</p> <p>Artículo 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.</p>	<p>Artículo 153-W. Se deroga.</p>	<p>Artículo 153-W.....</p>	<p>Artículo 153-W...</p>
<p>Artículo 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.</p>	<p>Artículo 153-X....</p>	<p>Artículo 153-X.</p>	<p>Artículo 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercer ante el juez laboral las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.</p>

<p>CAPITULO IV Derechos de preferencia, y antigüedad y ascenso</p> <p>Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.</p>	<p>CAPITULO IV Derechos de preferencia, y antigüedad y ascenso</p> <p>Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. </p>	<p>CAPITULO IV Derechos de preferencia, y antigüedad y ascenso</p> <p>Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que tengan constancia de capacitación y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. </p>	<p>CAPITULO IV Derechos de Preferencia, y Antigüedad y Ascenso</p> <p>Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a quienes tengan alguna discapacidad. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el</p>
---	---	--	---

<p>Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que</p> <p>Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.</p> <p>Artículo 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales con</p>	<p>Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios e intereses, en su caso, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.</p> <p>Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor</p>	<p>Artículo 157.....</p> <p>Artículo 159.....</p>	<p>contrato colectivo y el estatuto sindical.</p> <p>Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p> <p>Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante el juez laboral, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.</p> <p>Artículo 159..... </p>
--	---	---	--

<p>duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga</p>	<p>de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que acredite mayor productividad. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor capacitación o que demuestre mayor aptitud, lo que deberá acreditarse con las correspondientes certificaciones de competencia laboral; al más asiduo y puntual, en ese orden y, en igualdad de circunstancias, al de más antigüedad en la especialidad o área de trabajo.</p>	<p>.....</p> <p>En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, buscando que los criterios sean objetivos.</p> <p>Los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.</p>
--	--	--

<p>a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente. En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.</p>			
<p>Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce</p>	<p>Artículo 162. ... I. a II. ... III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se</p>	<p>(NOTA.PRI SUPRIME ESTA REFORMA)</p> <p>Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I. ... II. Para</p>	<p>Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I. La prima de antigüedad consistirá en el</p>

<p>días de salario, por cada año de servicios;</p> <p>II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;</p> <p>III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;</p> <p>IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:</p> <p>a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una</p>	<p>separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, con excepción de aquellos trabajadores que hayan sido separados de su empleo por la comisión de</p> <p>49 algún delito en contra del patrón o de sus representantes, del cual haya sido condenado mediante sentencia que haya causado estado.</p>	<p>determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los escalafones correspondientes, de no existir éstos; se tomará como base el salario efectivo cuota diaria del trabajador.</p> <p>III a VI ...</p>	<p>importe de doce días de salario tabulado por cuota diaria, por cada año de servicios;</p> <p>II. (se deroga)</p> <p>III a V.....</p>
--	---	--	---

<p>categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.</p> <p>b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.</p> <p>c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;</p> <p>V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y</p> <p>VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus</p>			
--	--	--	--

<p>beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les correspon</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del</p>	<p>Artículo 170. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo;</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>III. ...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita por el médico del Instituto del Seguro Social o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p>	<p>TITULO QUINTO</p> <p>Sobre los Derechos Reproductivos y la Protección de la Maternidad; las Licencias de paternidad y de Responsabilidad es Familiares de Trabajadoras y Trabajadores</p> <p>Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. La igualdad sustantiva de mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en que se genere por pertenecer a cualquier sexo, en el ámbito del trabajo.</p> <p>Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este título tienen como propósito garantizar las condiciones laborales que</p>
---	---	--	---

<p>embarazo o del parto; IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado; V. a VII. ...</p>	<p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.(NO TA.ESTE PÁRRAFO LO ADICIONÓ EL PRI)</p> <p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia, hasta por el término máximo de seis meses, tendrá dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.</p>	<p>aseguren la protección de la maternidad, el ejercicio pleno de los derechos reproductivos las trabajadoras, las licencias de paternidad y los derechos de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p>Artículo 165 Bis. Son trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares las personas con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén; las personas de diferente o del mismo sexo, mayores de edad y con capacidad jurídica plena que establecen un hogar común, con voluntad de permanencia y de ayuda mutua y sus dependientes económicos.</p> <p>Capítulo I</p>
---	--	---	---

		V. a VII. ...	<p>De los Derechos Reproductivos de las Trabajadoras y la Protección de la Maternidad</p> <p>Artículo 166. (derogado)</p> <p>Artículo 167. Los patrones y las autoridades laborales garantizarán la libertad de las trabajadoras a ejercer sus derechos reproductivos en el momento de su elección, sin menoscabo de sus derechos adquiridos y los establecidos en la presente ley.</p> <p>I. Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos reproductivos, conservará su empleo, salario y puesto de trabajo.</p> <p>II. Será considerada discriminación la rescisión de la relación laboral de una trabajadora embarazada, a partir del momento de la notificación del embarazo al</p>
--	--	---------------	---

			<p>patrón y hasta que concluya el período de lactancia.</p> <p>Artículo 168 (derogado)</p> <p>Artículo 169 (derogado)</p> <p>Artículo 170. Para las trabajadoras en períodos de gestación y lactancia se observarán las siguientes condiciones y derechos laborales:</p> <p>I. Cuando se ponga en peligro la salud de la trabajadora ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, la o el patrón se abstendrá de utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas.</p> <p>II. Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y</p>
--	--	--	--

			<p>biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación.</p> <p>Tanto en los reglamentos de esta Ley, como en los reglamentos interiores de trabajo que se expidan se determinará los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.</p> <p>Artículo 170 Bis. Durante el período del embarazo, la trabajadora no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y</p>
--	--	--	---

			<p>nervioso.</p> <p>I. Es obligación de los patrones proceder a la reubicación de la trabajadora a solicitud de la misma bajo supervisión médica, si el lugar donde desempeña su labor es incompatible o perjudicial física o psicológicamente con su estado de gestación o, en su caso, el de lactancia.</p> <p>En el supuesto de la reubicación que establece el párrafo anterior, la trabajadora conservará todos sus derechos laborales y será reincorporada de forma inmediata a su lugar original, al término del embarazo o la lactancia.</p> <p>II. Las trabajadoras gozarán de una licencia por maternidad de dieciséis semanas de las que podrán disponer como lo decidan dentro del periodo pre y post parto, sin interrupciones en su disfrute y con anuencia del</p>
--	--	--	---

		<p>médico gineco- obstetra, priorizando la salud de la trabajadora y del producto.</p> <p>Para efectos de la licencia por maternidad, el periodo pre y post- parto se considerará desde ocho semanas antes del parto hasta ocho semanas después de éste; lapso dentro del cual la trabajadora dispondrá de las dieciséis semanas a las que tiene derecho; En caso de parto prematuro o múltiple dicha licencia se incrementará dos semanas.</p> <p>III. Cuando la trabajadora adopte a un menor de 9 meses, se le otorgará una licencia por maternidad de ocho semanas. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de seis semanas.</p> <p>IV. La licencia por maternidad se prorrogará por el</p>
--	--	---

			<p>tiempo necesario en caso de que la trabajadora se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.</p> <p>V. Al termino de la licencia por maternidad, la madre trabajadora, tendrá derecho a un periodo de lactancia en el cual dispondrá de dos medias horas libres, cada día laborable, durante seis meses naturales, pudiendo ampliarse éste período previo dictamen médico.</p> <p>La mitad del tiempo del periodo de lactancia se podrá acumular a la licencia por maternidad para ampliarla o bien podrá disfrutarse de acuerdo a los requerimientos de la trabajadora, siempre y cuando la ampliación o su disfrute tengan lugar después del parto.</p> <p>VI. Cualquier modificación a las condiciones de trabajo de la trabajadora que se</p>
--	--	--	--

			<p>determine de forma unilateral e injustificada dentro de los periodos de embarazo, parto, lactancia, licencias o atención y recuperación ante complicaciones, se considerará discriminatoria.</p> <p>VII. La trabajadora, al término del período de la licencia por maternidad, podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención del hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo.</p> <p>VIII. Las trabajadoras tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y a que se computen en su antigüedad los tiempos que requieran las licencias tanto de maternidad como de lactancia.</p> <p>IX. Las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias</p>
--	--	--	--

		<p>por maternidad de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas.</p> <p>Artículo 171. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los servicios de guardería infantil y para ello se adecuará la Ley y disposiciones reglamentarias del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.</p> <p>Capítulo II Licencias de Paternidad y las Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores</p> <p>Artículo 172 Bis.- El trabajador podrá disfrutar de una licencia por paternidad de tres días posteriores al</p>
--	--	--

			<p>nacimiento de un hijo o hija.</p> <p>El padre trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia de paternidad de 16 semanas, en caso de que la madre por voluntad propia, en virtud de reincorporarse a su trabajo, no goce de licencia post parto.</p> <p>En el caso del fallecimiento de la trabajadora o de la madre no sujeta a relación de trabajo, con motivo del parto, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 16 semanas para la atención de él o la recién nacida.</p> <p>En cualquiera de los supuestos anteriores, el trabajador percibirá su salario integro y se computará el tiempo de las licencias en su antigüedad.</p> <p>El trabajador, al término del período de la licencia por paternidad podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año,</p>
--	--	--	--

			<p>para la atención del un hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo.</p> <p>Las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, accederán en condiciones de igualdad a las prestaciones laborales en esta materia.</p> <p>Las responsabilidades familiares de trabajadoras o trabajadores no podrán invocarse como causa de rescisión de la relación de trabajo bajo ninguna circunstancia.</p> <p>Las licencias y los permisos otorgados en razón de responsabilidades familiares deberán computarse en la antigüedad de las trabajadoras y los trabajadores.</p> <p>Los patrones y sindicatos estarán obligados, a establecer Acciones</p>
--	--	--	--

			<p>Afirmativas, para que las condiciones de trabajo que dispongan horarios, turnos, jornadas o periodos, propicien el cumplimiento de las responsabilidades profesionales y/o laborales de las trabajadoras y trabajadores con la observancia de sus responsabilidades familiares.</p> <p>Se concederá permiso hasta por tres días a las trabajadoras y los trabajadores en caso de enfermedad de hijas, hijos, familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad y afinidad cuando se trate de personas adultas mayores, personas con discapacidad y dependientes económicos, siempre y cuando ésta última condición pueda ser comprobada fehacientemente.</p>
--	--	--	--

			<p>Esta licencia solo podrá ser gozada por uno de los cónyuges.</p> <p>Si él o la trabajadora requieren de más de tres días se les podrá otorgar una licencia de hasta seis meses sin goce de sueldo.</p> <p>Artículo 172 Bis 1. En el caso del fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado de parentesco, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a cuatro días de permiso con goce de sueldo, para atender lo relativo.</p> <p>Si el deceso tuviese lugar fuera de la entidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, el permiso se otorgará por cinco días.</p>
--	--	--	---

<p>TITULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores</p> <p>Artículo 173.- 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>Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los</p>	<p>TITULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores</p> <p>Artículo 173. El trabajo de menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p> <p>Artículo 173 Bis. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las Entidades Federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil, salvo en los casos previstos en esta ley.</p> <p>Artículo 174.....</p>	<p>TITULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores</p> <p>Artículo 173. El trabajo de menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p> <p>Artículo 173 Bis. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las Entidades Federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil, salvo en los casos previstos en esta ley.</p> <p>Artículo 174. Los trabajadores sujetos al presente capítulo, independientemente de contar con la autorización de ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico</p>	<p>TITULO QUINTO BIS Trabajo Infantil</p> <p>Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p> <p>Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes</p>
--	---	---	---

<p>exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p>		<p>que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.</p> <p>Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p>	<p>médicos que periódicamente ordene la Inspección del Federal del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p>
<p>Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I. De dieciséis años, en: a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres. c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. d) Trabajos subterráneos o submarinos. e) Labores peligrosas o insalubres. f) Trabajos superiores a sus</p>	<p>Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I. De dieciséis años, en: a) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. b) Trabajos subterráneos o submarinos. c) Labores peligrosas o insalubres. d) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal. 50 e) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche. f) Los demás que determinen las leyes. En caso de contingencia</p>	<p>Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I ... II. Derogada.</p>	<p>Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I. De dieciséis años, en: a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. a) Bis. Trabajo en el hogar b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres. c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección Federal del Trabajo. d) Trabajos subterráneos o</p>

<p>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: Trabajos nocturnos industriales.</p> <p>Artículo 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.</p> <p>Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.</p> <p>Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de</p>	<p>sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Cuando con motivo de la contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p>II. De dieciocho años, en:</p> <p>a) Trabajos nocturnos industriales;</p> <p>b) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.</p> <p>c) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.</p>		<p>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 y sicológico normal.</p> <p>g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.</p> <p>g Bis) Los que obstaculizan el acceso a su educación obligatoria.</p> <p>g Bis 2.) Los que socaven su dignidad o autoestima.</p> <p>g Bis 3.) En días de descanso obligatorios y tiempo extraordinario.</p> <p>II. De dieciocho años, en: trabajos nocturnos industriales y los previstos en los incisos a), b), d) y e), de la fracción I de este artículo.</p>
--	--	--	--

<p>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>Artículo 178.- 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>Artículo 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo</p>			
--	--	--	--

<p>menos.</p> <p>Artículo 180.- 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>Artículo 180.....</p>	<p>Artículo 180.....</p>	<p>Artículo 180. 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 Inspección Federal del Trabajo con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;</p> <p>III. Proporcionar las facilidades necesarias para que cursen la educación obligatoria, así como distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;</p> <p>IV.</p>
---	---------------------------------	---------------------------------	--

<p>Artículo 258.- 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>Artículo 258. Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis punto sesenta y seis por ciento.</p>	<p>Artículo 180 Bis. Toda persona física o moral que utilice los servicios de menores en contravención a las normas establecidas en la presente Ley, serán sancionados de conformidad con lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley y cualquier persona podrá hacer las denuncias penales correspondientes.</p> <p>Artículo 258.....</p>	<p>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>Artículo 258. Para determinar el salario de los días de descanso semanal se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un veinte por ciento.</p>
---	---	--	--

<p>CAPITULO VIII Trabajadores del campo</p> <p>Artículo 279.- 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. Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.</p>	<p>CAPITULO VIII Trabajadores del campo</p> <p>Artículo 279. Trabajador del campo es la persona física que es contratada para labores de siembra, deshije, cosecha, recolección, preparación de productos para su primera enajenación y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta, a cielo abierto o en invernadero. ...</p>	<p>CAPITULO VIII Trabajadores del campo</p> <p>Artículo 279. Trabajador del campo es aquel que ejecuta habitualmente labores subordinadas propias de la agricultura, ganadería, forestal o mixta al servicio de un patrón.</p> <p>Las relaciones laborales en los centros de trabajo agroindustriales y en las explotaciones industriales forestales, se regirán por las disposiciones generales de esta Ley.</p>	<p>CAPITULO VIII Trabajadores Rurales</p> <p>Artículo 279. Trabajadores rurales son los que ejecutan para un patrón los trabajos propios y habituales de los procesos de producción:</p> <p>I. Agrícola; II. Pecuario; III. Forestal, incluyendo los que se ejecutan en y para las plantaciones comerciales forestales y aserraderos; IV. Acuícola; V. Pesquera, en agua dulce o ribereña, costera y de zona restringida; y VI. De la micro, pequeña y mediana empresa agroindustrial.</p>
---	---	--	--

			<p>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.</p> <p>Artículo 279 Bis. Los trabajadores rurales pueden ser, por la duración de su relación de trabajo:</p> <p>I. Por tiempo determinado;</p> <p>II. Por tiempo indeterminado;</p> <p>III. Por tiempo indeterminado discontinuo</p> <p>IV. Por obra determinada</p> <p>279 Bis 2. El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados cada temporada, para registrar la acumulación de las temporalidades a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular</p>
--	--	--	---

<p>Artículo 280.- 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>Artículo 281.- 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. Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcero serán solidariamente responsables.</p>	<p>Artículo 280. ... El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada que contrate cada año para contar con un acumulativo de las temporalidades o eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo con base en la suma de aquéllas. El patrón tendrá la obligación de remitir una copia de este registro al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello. Al final de la temporada, el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario recibido. Igualmente, en ese momento, el patrón deberá pagar al</p>	<p>(NOTA.PRI ADICIONÓ ARTÍCULOS 280, 28A y 280 B)</p> <p>Artículo 280. 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>El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales que contrate cada año o cada temporada, para contar con el registro acumulativo de las eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo en base a la suma de aquéllas, para calcular las prestaciones y derechos correspondientes del trabajador en forma proporcional.</p> <p>Al término de la eventualidad el patrón estará</p>	<p>las prestaciones y derechos derivados de la misma.</p> <p>Artículo 280. Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen en su favor la presunción de ser trabajadores de planta.</p> <p>Artículo 280 Bis. Las sociedades mercantiles que compren tierra ejidal o comunal y empleen trabajadores, estarán obligadas a utilizar preferentemente los servicios de los ex ejidatarios o comuneros, cuando éstos lo soliciten, durante un plazo de cinco años contados a partir de la operación de compra, siempre y cuando no haya impedimento físico para realizar tal actividad. Cuando el patrón</p>
--	---	---	--

	<p>trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho.</p>	<p>obligado a entregar una constancia a cada trabajador donde consten los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario percibido.</p> <p>Artículo 280-A. Trabajador de temporada es aquel que realiza una labor de manera estacional; se entiende por estación, el periodo indeterminado necesario para la realización de actividades definidas, tales como preparación de terrenos, siembra, fertilización, deshierbe, cultivo cosecha y empaque.</p> <p>El trabajador de temporada tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones derivadas de las relaciones de trabajo, en la proporción de tiempo laborado, en la estación, y les será aplicable lo dispuesto en el artículo 39-F, de esta Ley.</p>	<p>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>Artículo 280 Bis. 2. Cuando los trabajadores deban ser trasladados de una zona habitacional al campo de trabajo, el tiempo empleado en su transportación se considerará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p>
--	---	--	--

		<p>Artículo 280-B. El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales que contrate cada año para contar con el registro acumulativo de las eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo con base en la suma de aquéllas, para calcular las prestaciones y derechos correspondientes del trabajador.</p> <p>Al término de la eventualidad, el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario percibido.</p> <p>Al término de la relación laboral, el patrón deberá pagar al trabajador las prestaciones devengadas por concepto de: prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y</p>	
--	--	---	--

<p>Artículo 281.- 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. Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcero serán solidariamente responsables.</p>	<p>Artículo 281.-</p>	<p>cualquier otra prestación a que tenga derecho el trabajador.</p> <p>(NOTA.PRI AGREGÓ REFORMA ARTÍCULO 281)</p> <p>Artículo 281. Cuando existan contratos de arrendamiento, o cualquier otro contrato de aprovechamiento o similar, el propietario del predio será solidariamente responsable con el arrendatario o poseedor, si éstos no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con sus trabajadores.</p>	<p>Artículo 281. Las agroempresas que tengan celebrado con ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, ejidos o comunidades el 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</p>
---	------------------------------	---	--

			<p>se trate.</p> <p>Artículo 281 Bis. Las micro y pequeñas empresas rurales tendrán hasta cinco años de gracia, a partir de la fecha de inicio de sus operaciones, para amortizar capitales, por lo que durante ese lapso estarán exentas del reparto de utilidades a sus trabajadores.</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>Artículo 281 Bis 2. En los casos de aparcería agrícola o de ganados, el propietario del predio de que se trate y el dueño del dinero o del ganado, en su caso, serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales que deriven de la</p>
--	--	--	--

<p>Artículo 282.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.</p>	<p>Artículo 282. Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta Ley.</p>	<p>Artículo 282. Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25, y demás relativos de esta Ley.</p> <p>Artículo 282-A. Cuando los trabajadores deban ser trasladados por el patrón de la zona habitacional que residan al lugar de trabajo y viceversa, el costo de dicho transporte quedará a cargo del patrón.</p> <p>El medio de transporte deberá ser adecuado y contar con las medidas necesarias de</p>	<p>contratación de trabajadores para laborar en la unidad de producción constituida bajo dicho contrato, cuando el dueño de la tierra no tenga los medios necesarios para responder de las obligaciones laborales contraídas.</p> <p>Artículo 282. Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25y siguientes.</p>
--	--	---	---

<p>Artículo 283.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana; 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; III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes; IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y</p>	<p>Artículo 283. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana; II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos y, en su caso un terreno contiguo para la cría de animales de corral; III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes; IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable durante la jornada de trabajo; V. Mantener en el lugar de trabajo los</p>	<p>seguridad que requieran las leyes y reglamentos aplicables.</p> <p>Artículo 283. ...</p> <p>I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios; bajo ninguna circunstancia los períodos de tiempo para recibir el pago excederán del plazo establecido en el artículo 5° Fracc. VII de esta Ley;</p> <p>II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, en proporción al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Mantener en el lugar de trabajo los</p>	<p>Artículo 283. 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>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.</p> <p>II. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores habitaciones</p>
--	--	---	--

<p>material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste; V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II; VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio: en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral. b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con</p>	<p>medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos, así como adiestrar personal que los preste; VI. 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; VII. 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; VIII. Permitir a los trabajadores dentro del predio: a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral. b) La caza y la pesca, para usos propios, de</p>	<p>medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos, así como adiestrar personal que los preste; V. Proporcionar a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, asistencia médica inmediata y de ser necesario, trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. En ambos casos, el costo del servicio quedará a cargo del patrón. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504 fracción II; VI. Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos, medicamentos y material de</p>	<p>adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral; III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes; IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste; V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o en su caso trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504 fracción II; VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de</p>
--	---	---	---

<p>las disposiciones que determinan las leyes. c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos. d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales. e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores. f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares. Artículo 284.- Queda prohibido a los patrones: I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes; II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota; y 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>conformidad con las disposiciones que determinan las leyes. c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos. 52 d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales. IX. Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores; X. Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares; XI. Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón podrá emplear sus propios medios o pagar la cuota necesaria para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado; XII. Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; y XIII. Brindar servicios de guardería a los</p>	<p>curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; VII. ... a) Tomar de los depósitos acuíferos el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral o, en su defecto, proveerles de agua potable; b) a e) ... f) Disponer los elementos y humanos necesarios, para propiciar el acceso de los trabajadores, sus familiares o dependientes, a la alfabetización y a la educación obligatoria. VIII. Proporcionar a los</p>	<p>curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio: a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral. b) La caza y la pesca, para uso doméstico, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes. c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados, cultivos o de cualquier otra actividad económica que en ellos se realice. d) Celebrar en los lugares acostumbrados</p>
---	--	---	---

	<p>hijos de los trabajadores. Artículo 284. ... I. a II. ... III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo. Artículo 285. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea subordinada y permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.</p>	<p>trabajadores, en forma gratuita, transporte cómodo y seguro para trasladarlos de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa.</p> <p>IX. Cuando sea necesario, utilizar los servicios de intérpretes, cuando los trabajadores no hablen el idioma español.</p> <p>X. Proporcionar a los trabajadores agua potable durante la jornada de trabajo.</p>	<p>sus fiestas regionales.</p> <p>e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.</p> <p>f) Fomentar la educación obligatoria entre los trabajadores y sus familiares e impartir capacitación para el trabajo proporcionando además de los capacitadores, los medios materiales y didácticos;</p> <p>VIII. Entregar como medios y útiles de trabajo herramientas, ropa, zapatos, cascos, guantes y accesorios adecuados a las labores específicas y equipos de protección;</p> <p>IX. Proporcionar gratuitamente agua potable y dos alimentos sanos, nutritivos y abundantes durante la jornada de trabajo;</p> <p>X. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores</p>
--	---	--	--

			<p>transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y a la inversa;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>XIII. Proporcionar a los hijos de los trabajadores que asistan a recibir la instrucción referida en la fracción anterior, un desayuno escolar;</p> <p>XIV. Tener disponibles en botiquines y lo</p>
--	--	--	---

			<p>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;</p> <p>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;</p>
--	--	--	---

			<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>
--	--	--	--

<p>Artículo 284.- Queda prohibido a los patrones: I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes; II. Impedir la</p>	<p>Artículo 284. ... I. a II. ... III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a</p>	<p>(NOTA.PRI AGREGÓ REFORMA ARTÍCULO 284)</p> <p>Artículo 284. ...</p> <p>I. Permitir el acceso a los centros de trabajo a vendedores de bebidas embriagantes.</p>	<p>al año en que se prestó el servicio;</p> <p>XIX. Proporcionar a los trabajadores con independencia del tipo de contratación, constancia de tiempo y periodo laborados; y</p> <p>XX. En los casos en que los trabajadores ejecuten labores de aplicación manual de agroquímicos, proporcionarles equipos en perfecto estado de conservación y ropas adecuadas.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 284. Queda prohibido a los patrones: I. Establecer o permitir que se establezcan en las zonas</p>
---	---	---	--

<p>entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota; y 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>cada uno, a menos que perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.</p>	<p>II. ... III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquiera otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.</p>	<p>habitacionales de los trabajadores, en las intermediaciones de las áreas de trabajo o campamento, expendios de bebidas embriagantes o zonas de tolerancia; II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías, excepto de las mencionadas en la fracción anterior, o cobrarles alguna cuota; III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno; IV. Establecer o permitir que en los expendios ubicados en las zonas habitacionales o campos de trabajo se expendan bienes de consumo inmediato con precio superior al vigente en las poblaciones más cercanas; y</p>
--	---	---	--

			<p>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.</p> <p>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</p>
--	--	--	--

<p>CAPITULO IX Agentes de Comercio y otros Semejantes</p> <p>Artículo 285.- Los agentes de comercio, seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros</p>	<p>CAPITULO IX Agentes de Comercio y otros Semejantes</p> <p>Artículo 285. Los agentes de comercio, seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son</p>	<p>CAPITULO IX Agentes de Comercio y otros Semejantes</p> <p>(NOTA.PRI AGREGÓ REFORMA ARTÍCULO 285)</p> <p>Artículo 285. Los agentes de comercio, seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros</p>	<p>el ejercicio inmediato anterior.</p> <p>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.</p> <p>CAPITULO IX Agentes de Comercio y otros Semejantes</p> <p>Artículo 285. Los agentes de comercio, seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son</p>
--	--	--	--

<p>semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.</p>	<p>trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea subordinada y permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.</p>	<p>semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea subordinada y permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.</p>	<p>trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo.</p>
<p>CAPITULO XII Trabajo a domicilio</p>	<p>CAPITULO XII Trabajo a domicilio</p>	<p>CAPITULO XII Trabajo a domicilio</p>	<p>CAPITULO XII Trabajo a domicilio</p>
<p>Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se</p>	<p>Artículo 311. ... Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>	<p>(NOTA.EL PRI SUPRIMIÓ REFORMA DE ESTE ARTÍCULO)</p> <p>Artículo 311. ... Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>	<p>Artículo 311.....</p>

<p>regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p> <p>CAPITULO XIII Trabajadores domésticos Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley: I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos</p>	<p>CAPITULO XIII Trabajadores domésticos</p>	<p>CAPITULO XIII Trabajadores domésticos </p>	<p>CAPITULO XIII Trabajadores y Trabajadores del Hogar Artículo 331. Las personas que trabajan en el servicio del hogar son las que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Artículo 332. No son personas que trabajan en el servicio del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta ley: I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de</p>
--	---	--	--

<p>análogos; y II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.</p> <p>Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p> <p>Artículo 334.- 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>Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.</p> <p>Artículo 336.- Para</p>	<p>Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p> <p>Artículo 336. Los</p>	<p>Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el lugar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de un descanso mínimo diario nocturno de ocho horas consecutivas, además de un descanso mínimo de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p> <p>Artículo 336. Los</p>	<p>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>Artículo 332 Bis. El trabajo en el hogar deberá estar previamente acordado entre las partes contratantes en cuanto a sus modalidades, tareas por desempeñar, forma y condiciones de pago, otorgamiento de derechos y prestaciones correspondientes .</p> <p>Artículo 332 Bis 2. Las modalidades contempladas por esta ley para el servicio en el hogar son:</p> <p>I. Las de servicio de planta, para</p>
---	---	---	--

<p>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>trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.</p>	<p>trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.</p>	<p>aquellos casos en que la persona que trabaja en el servicio doméstico resida en el mismo lugar donde presta sus servicios; y</p>
	<p>Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.</p>	<p>Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.</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>Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de</p>	<p>Artículo 337. ... I. ... II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p>	<p>Artículo 337. ... I. ... II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y</p>	<p>Artículo 333. Las personas que trabajan en el servicio del hogar deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p>

<p>obra;</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>Artículo 338.- 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</p>		<p>suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p> <p>III. ...</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>Artículo 333 Bis. 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</p>
--	--	--	--

<p>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>Artículo 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.</p> <p>Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y</p> <p>II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.</p> <p>Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.</p> <p>Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo</p>			<p>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>Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución de las personas que trabajan en el servicio del hogar comprende, además del pago del salario en efectivo, la prestación de los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.</p> <p>Artículo 335. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades propondrá a la</p>
--	--	--	---

<p>la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.</p> <p>Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con los dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50. podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.</p>			<p>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</p> <p>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.</p> <p>Artículo 336. Las personas que trabajan en el</p>
--	--	--	--

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Para el disfrute de sus vacaciones, los trabajadores y trabajadoras del</p>
--	--	--	--

			<p>hogar, quedarán relevados de cualquier actividad subordinada con su patrón y en caso contrario, el patrón está obligado a proporcionársela s por el tiempo completo que conforme a su antigüedad en el servicio les corresponda en los términos de esta ley.</p> <p>Consecuentemente el patrón está obligado a darles de alta en el seguro social, en los términos de su ley y reglamentos.</p> <p>Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración a las personas que trabajan en el servicio del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;</p> <p>El patrón deberá garantizar en el lugar y durante el tiempo que le sea prestado el servicio, la</p>
--	--	--	--

			<p>seguridad e integridad física, moral y psicosexual de la persona que trabaja en el servicio del hogar;</p> <p>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.</p> <p>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;</p> <p>II. Proporcionar a la trabajadora y el trabajador de planta, habitación cómoda, higiénica y segura, una alimentación nutritiva y</p>
--	--	--	--

			<p>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;</p> <p>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 ;</p> <p>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</p>
--	--	--	--

			<p>patrón deberán registrar ante el juez laboral el contrato que celebren con la trabajadora y el trabajador del hogar;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>VII. Abstenerse de exponer a la trabajadora o trabajador del hogar a actividades que pongan en peligro su</p>
--	--	--	--

			<p>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;</p> <p>VIII. Respetar la identidad cultural de la trabajadora y el trabajador indígenas, su lengua, su ropa tradicional y la participación en sus actividades comunitarias en sus días de descanso, vacaciones o previo acuerdo con la patrona o el patrón.</p> <p>Artículo 337 Bis. Salvo lo expresamente pactado, la retribución de las personas que trabajan en el servicio del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán</p>
--	--	--	---

			<p>equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.</p> <p>Artículo 338 (se deroga)</p> <p>Artículo 339. (se deroga)</p> <p>Artículo 337 Bis 1. Queda prohibido a la patrona y al patrón:</p> <p>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.</p> <p>II. Ejercer o tolerar toda</p>
--	--	--	--

			<p>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;</p> <p>III. Exigir constancia o prueba de no gravidez para la contratación de la trabajadora; y no podrá despedir a una trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá injustificado.</p> <p>Artículo 340. Las personas que trabajan en el servicio del hogar tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y</p> <p>II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.</p> <p>III. Realizar su</p>
--	--	--	--

			<p>trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 341. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.</p> <p>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</p>
--	--	--	---

			<p>ayuda para la adquisición de útiles escolares.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la</p>
--	--	--	--

<p>CAPITULO XVII Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley</p> <p>Artículo 353-L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter,</p>	<p>CAPITULO XVII Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley</p>	<p>CAPITULO XVII Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley</p> <p>.....</p>	<p>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>Artículo 343 Bis. Cuando la trabajadora y el trabajador indígenas sean parte en un procedimiento laboral, tendrán derecho a contar con un traductor.</p> <p>CAPITULO XVII Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley</p> <p>Artículo 353-L. Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.</p> <p>Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la</p>
--	---	--	--

<p>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>Artículo 353-M.- El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.</p> <p>Artículo 353-N.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.</p> <p>Artículo 353-Ñ.- 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</p>			<p>tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente integrado por el personal académico de mayor prestigio, conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. En estas disposiciones no podrán afectarse los derechos laborales de los trabajadores académicos.</p> <p>Artículo 353-M. El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.</p> <p>Artículo 353-N. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para</p>
---	--	--	--

<p>presten sus servicios en cada una de ellas y serán:</p> <p>I. De personal académico;</p> <p>II. De personal administrativo, o</p> <p>III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.</p> <p>Artículo 353-O.- 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>Artículo 353-P.- Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal</p>			<p>trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 353-Ñ. (se deroga)</p> <p>Artículo 353-O. Los sindicatos de los trabajadores regulados por el presente Capítulo, deberán registrarse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</p> <p>Artículo 353-P. Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e</p>
--	--	--	--

<p>académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.</p> <p>Artículo 353-Q.- 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. 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>Artículo 353-R.- En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo. Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o</p>			<p>instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en los artículos 386, 387 y 387 Bis.</p> <p>Artículo 353-Q. (se deroga)</p>
--	--	--	--

<p>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>Artículo 353-S.- 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>Artículo 353-T.- Para los efectos del</p>	<p>Artículo 353-S. En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, 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>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>Artículo 353-U.- Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.</p>			
---	--	--	--

<p>TITULO SEPTIMO Relaciones de Colectivas de Trabajo</p> <p>Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de</p>	<p>TITULO SEPTIMO Relaciones de Colectivas de Trabajo</p> <p>Artículo 357. ...</p> <p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley.</p>	<p>TITULO SEPTIMO Relaciones de Colectivas de Trabajo</p> <p>Artículo 357.....</p> <p>Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este</p>	<p>CAPITULO XVII BIS De los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la Unión</p> <p>Artículo 353-V. Las disposiciones de este capítulo regirán las relaciones de trabajo de los trabajadores al servicio de los municipios, de los poderes de cada una de las entidades federativas y de los poderes de la Unión.</p> <p>(NOTA. Hasta Artículo 353-Z45)</p> <p>TITULO SÉPTIMO Relaciones de Colectivas de Trabajo</p> <p>Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p>
--	---	---	--

<p>autorización previa.</p>		<p>derecho o a entorpecer su ejercicio legal.</p>	<p>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.</p> <p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que dispone esta ley.</p>
<p>Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser: I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; IV. Nacionales de</p>	<p>Artículo 360. ... I. a II. ... III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; y IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. V. Se deroga.</p>	<p>Artículo 360.....</p>	<p>Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores podrán decidir libremente el criterio organizativo, el radio de acción y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses, en función de las especialidades o actividades laborales de sus integrantes. Entre otras posibilidades de agremiación, los sindicatos de trabajadores podrán constituirse de alguna de las</p>

<p>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 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>formas siguientes:</p> <p>I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;</p> <p>II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;</p> <p>III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial o cadena productiva;</p> <p>IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial o cadena productiva, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y</p> <p>V. De especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se</p>
--	--	--	--

<p>Artículo 361.- Los sindicatos de patrones pueden ser: I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.</p>	<p>Artículo 361. ... I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; 54 II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y III. Industriales, los formados por patrones de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.</p>	<p>Artículo 361.....</p>	<p>constituyan. Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser: I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.</p>
<p>Artículo 364.- 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</p>	<p>Artículo 364. 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, suspendida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en</p>	<p>Artículo 364.....</p>	<p>Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con doce trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la</p>

<p>solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.</p>	<p>que se otorgue éste.</p> <p>Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.</p>	<p>Artículo 365.....</p>	<p>solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.</p> <p>No será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores.</p>
<p>Artículo 365.- 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: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores</p>	<p>Artículo 365. 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 bajo protesta de decir verdad, los documentos siguientes: I. a IV. ... Todos los documentos deberán estar autorizados por las personas facultadas en los estatutos. A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, el registrador</p>	<p>Artículo 365. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Listado que contenga número, nombres, domicilios y firma de sus miembros; III. Copia autorizada de los</p>	<p>Artículo 365. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Listado que contenga número, nombres, domicilios y firma de sus miembros; III. Copia autorizada de los</p>

<p>serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.</p>	<p>requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés. Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registro que se les soliciten, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las</p>		<p>estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.</p> <p>Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona facultada en los estatutos sindicales.</p> <p>No podrán exigirse requisitos distintos a los que anteceden, para la inscripción.</p> <p>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.</p>
--	--	--	--

<p>Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se</p>	<p>versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:</p> <p>I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.</p> <p>Artículo 366. ... I. a II. ... III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. ... Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro,</p>	<p>Artículo 366.....</p>	<p>Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se</p>
--	--	---------------------------------	---

<p>constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. 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>Artículo 368.- El</p>	<p>no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, 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>Artículo 368. El</p>	<p>Artículo 368. El</p>	<p>constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364 y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, el Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo no podrá negarlo. Si el Registro Público no resuelve dentro de un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p> <p>Artículo 368. La inscripción del sindicato y de su</p>
---	--	--------------------------------	---

<p>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>Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que le distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de los asociados; VII. Motivos y</p>	<p>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 y ante terceros.</p> <p>Artículo 371. ... I. Denominación que los distinga de los demás; II. a VIII. ... IX. Número de miembros de la directiva y procedimiento para su elección, que deberá ser mediante voto libre, directo y secreto; X. a XII. ... XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento; XIV. a XV. ...</p>	<p>registro del sindicato y el aviso de actualización o cambio de directiva, realizado en términos de la presente Ley, producen efectos ante todas las autoridades y ante terceros.</p> <p>Artículo 371.....</p>	<p>directiva ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, produce efectos ante terceros y ante todas las autoridades.</p> <p>Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que le distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; III Bis. Radio de acción; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;</p>
---	--	--	---

<p>procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</p> <p>a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.</p> <p>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.</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</p>			<p>V. Condiciones de admisión de miembros;</p> <p>VI. Obligaciones y derechos de las asociadas y los asociados. A efecto de garantizar la igualdad sustantiva entre ellos, deberán incluirse los siguientes principios:</p> <p>a) La no discriminación por razones de sexo y género;</p> <p>b) La persecución de una vida laboral libre de violencia de género;</p> <p>c) Una secretaría de Igualdad de Género, que impulse planes y políticas laborales, para lograr la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.</p> <p>d) El principio de la paridad, para asegurar la representatividad de las mujeres en los sindicatos; y</p> <p>f) El establecimiento de instancias internas para</p>
--	--	--	---

<p>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</p>			<p>promover las quejas en materia de violencia laboral y hostigamiento sexual o moral, con personal capacitado y también para recibirlas y atenderlas.</p> <p>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.</p> <p>VIII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</p>
--	--	--	--

<p>diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.</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. Epoca de presentación de cuentas;</p> <p>XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;</p> <p>y</p> <p>XV. Las demás</p>			<p>a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.</p> <p>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.</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>normas que apruebe la asamblea.</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 que tendrán lugar por lo menos cada tres meses y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la</p>
---	--	--	---

			<p>asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección.</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. Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto;</p> <p>XI. Período de duración de la directiva;</p> <p>XII. Normas para la administración,</p>
--	--	--	--

			<p>adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p> <p>XIII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. En concepto de recuperación de gastos de administración del contrato colectivo de trabajo, podrán establecerse cuotas a cargo de los trabajadores no sindicalizados. Estas cuotas no serán mayores a las ordinarias a cargo de los afiliados.</p> <p>XIV. Época de presentación de cuentas, así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento.</p> <p>XV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XVI. Las demás normas que</p>
--	--	--	---

<p>Artículo 373.- 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>Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:</p>	<p>Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, ⁵⁶ cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Si el sindicato está integrado por más de 150 miembros, los resultados de la administración del patrimonio sindical deberán ser dictaminados anualmente por un auditor externo. En todos los casos, los resultados serán difundidos ampliamente entre los miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores. Estas obligaciones no son dispensables.</p> <p>Artículo 377. ... I. a III. ... Las obligaciones a que se refiere este</p>	<p>Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.</p> <p>Esta obligación no es dispensable.</p> <p>Artículo 377.....</p>	<p>apruebe la asamblea.</p> <p>Artículo 373. 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>Ante la omisión de la obligación consignada en el párrafo anterior, los afiliados tendrán acción ante la autoridad competente para que ésta se cumpla.</p> <p>Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:</p> <p>I. Proporcionar los</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 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>Artículo 380.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A</p>	<p>artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.</p> <p>Artículo 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición</p>	<p>Artículo 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no</p>	<p>informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;</p> <p>II. Comunicar al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo dentro del término de treinta días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y</p> <p>III. Informar, con fines estadísticos, a la misma autoridad cada seis meses por lo menos, respecto del número de sus miembros.</p> <p>Artículo 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que</p>
--	---	---	---

<p>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>Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores</p>	<p>expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca y a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución.</p> <p>La representación del sindicato subsistirá 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 agremiados con derecho a reparto.</p> <p>Artículo 387.....</p>	<p>hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca, a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados, y a</p> <p>Artículo 387.....</p>	<p>determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación o forma de organización de nivel superior a que pertenezca y, si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 387. El patrón estará obligado a celebrar un</p>
---	---	--	---

<p>miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.</p>			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>El contrato colectivo que se firme sin previamente haberse realizado la consulta de los trabajadores a que se refiere el</p>
---	--	--	---

<p>Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se</p>	<p>Artículo 388. ... I. a III. ... Celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento, no podrá dividirse éste en contratos</p>	<p>Artículo 388.....</p>	<p>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.</p> <p>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.</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>Artículo 388. Si dentro de la misma empresa o establecimiento, existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato</p>
---	---	---------------------------------	---

<p>celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.</p>	<p>colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.</p>		<p>colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa o establecimiento; II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. y III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. IV. En caso de</p>
---	--	--	--

			<p>concurrancia sindical bajo cualquier otra modalidad organizativa, se aplicarán por analogía las reglas anteriores, garantizándose en todo caso el derecho de los trabajadores para determinar libremente la organización que represente sus intereses.</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</p>
--	--	--	--

			<p>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</p>
--	--	--	--

			<p>del centro de trabajo en que se presta el servicio y salario en efectivo por cuota diaria. La notificación y sus anexos deberá ser publicada por el patrón a los trabajadores a su servicio a mas tardar el día siguiente al en que la hubiere recibido.</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</p>
--	--	--	--

			<p>partes su acuerdo, dándole vista al sindicato con el listado para que dentro de las 72 horas siguientes manifieste lo que a su derecho convenga.</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 contadas a partir de la última de las notificaciones a que se refiere ésta fracción, los demás sindicatos que representen trabajadores al servicio del patrón, podrán adherirse a la solicitud de celebración del</p>
--	--	--	---

			<p>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</p>
--	--	--	---

			<p>señalados, conforme al artículo 931 de esta 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</p>
--	--	--	--

			<p>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</p>
--	--	--	---

			<p>mayoría de las terceras partes o más de los trabajadores con derecho a voto.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--	--	---

<p>Artículo 389.- 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>Artículo 389. La pérdida de la mayoría del total de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento al que sea aplicable el contrato colectivo de trabajo, decretada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la pérdida de la titularidad.</p>	<p>Artículo 389.....</p>	<p>archivo delexpediente como asunto total y definitivamente concluido, ordenando notificar personalmente a las partes.</p> <p>Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</p> <p>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</p>
--	---	---------------------------------	--

			<p>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.</p> <p>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</p>
--	--	--	--

<p>Artículo 390.- 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. 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>Artículo 390. 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 competente. No se podrá depositar el contrato colectivo que omite anexar las constancias a que se refiere la fracción IV, punto 2 del artículo 920 de la presente ley.</p>	<p>(NOTA. EL PRI OMITIÓ LA REFORMA A ESTE ARTÍCULO 390)</p> <p>Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará de él tantas copias como sean necesarias, mínimo tres, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local, según el caso 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>...</p>	<p>presentar la denuncia de hechos correspondiente.</p> <p>Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por cuadruplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositarán dos en el Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. El Registro anotará la fecha y hora de presentación y cumplirá las obligaciones que se establecen en el Capítulo VIII del Título Once de ésta Ley.</p> <p>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</p>
--	---	--	---

<p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá: I. Los nombres y domicilios de los</p>	<p>Artículo 391....</p>	<p>Artículo 391. El contrato colectivo contendrá: I a VI. ...</p>	<p>párrafo. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido una fecha distinta o que no se hubieren cumplido las prescripciones de los artículos 387, 398 y 399Bis que correspondan.</p> <p>Artículo 390 Bis. Los patrones están obligados a poner en conocimiento de sus trabajadores el contrato colectivo celebrado, su tabulador y su padrón contractual, la actualización de dicho padrón y el resultado de las revisiones, a más tardar treinta días después de ocurrido el acto jurídico de que se trate.</p> <p>Artículo 391. El contrato colectivo contendrá: I. Los nombres y domicilios de los</p>
---	--------------------------------	---	--

<p>contratantes; II. Las empresas y establecimientos que abarque; III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>		<p>VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; así como las disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios; VIII a X ...</p>	<p>contratantes; II. Las empresas y establecimientos que abarque; III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VI Bis. El padrón contractual, integrado por los nombres completos ordenados alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o la institución de</p>
--	--	--	--

	<p>Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p>		<p>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.</p> <p>El sindicato titular tiene derecho a exigir la actualización del padrón y los trabajadores interesados tienen derecho a exigir su</p>
--	---	--	---

			<p>inclusión en el mismo.</p> <p>VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;</p> <p>VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;</p> <p>VIII Bis. Disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios;</p> <p>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</p>
--	--	--	--

			<p>especialidades, sectores o profesiones cuyos puestos son tradicionalmente desempeñados por trabajadores.</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;</p> <p>IX Bis. Disposiciones para el acceso, la promoción y el ascenso, conforme a los principios de objetividad, igualdad de oportunidades de trato y libres de prejuicios sexistas, que garanticen la eliminación de la discriminación por razones de sexo y género</p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p>Las cláusulas que sean contrarias al principio de igualdad de acceso, trato y oportunidades</p>
--	--	--	---

<p>Artículo 393.- 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>Artículo 395.- 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</p>	<p>Artículo 393.....</p> <p>Artículo 395. ... Se deroga.</p>	<p>Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios, así como, las bases conforme a las cuales las partes pretenden elevar la productividad.</p> <p>Artículo 395.....</p>	<p>entre trabajadoras y trabajadores y aquellas que por resultado produzcan discriminación contra las trabajadoras, carecerán de validez legal.</p> <p>Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falten la determinación de los salarios y el padrón contractual. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.</p> <p>Artículo 395. 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</p>
--	---	---	---

<p>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. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p>			<p>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>Segundo párrafo (se deroga)</p>
<p>Artículo 397.- 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>Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 399 y 399 bis.</p>	<p>Artículo 397..</p>	<p>Artículo 397.....</p>
<p>Artículo 400.- Si</p>	<p>Artículo 400.....</p>	<p>Artículo 400. Si</p>	<p>Artículo 400. Si ninguna de las</p>

<p>ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.</p> <p>Artículo 402.- 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>Artículo 407.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a</p>	<p>Artículo 402.....</p> <p>Artículo 407. 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,</p>	<p>ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, respetándose los derechos adquiridos.</p> <p>Artículo 402. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, continuaran rigiendo las prestaciones del contrato, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, hayan concluido.</p> <p>Artículo 407.....</p>	<p>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>Artículo 402.....</p> <p>Artículo 407. La solicitud se presentará al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de</p>
---	--	--	--

<p>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>o al gobernador del estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.</p>		<p>Trabajo.</p>
<p>Artículo 409.- 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>Artículo 409. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno 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 a los patrones que puedan resultar afectados.</p>	<p>Artículo 409.....</p>	<p>Artículo 409. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, después de verificar el requisito de representatividad , convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.</p>
<p>Artículo 411.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del</p>	<p>Artículo 411. La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el gobernador</p>	<p>Artículo 411.....</p>	<p>Artículo 411. La convención será presidida por el Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos</p>

<p>Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.</p>	<p>del estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designe.</p>		<p>Colectivos de Trabajo o por el Subdirector de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo.</p> <p>La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.</p>
<p>Artículo 412.- El contrato-ley contendrá: I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; III. Su duración, que no podrá exceder de dos años; IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; V. Las reglas</p>	<p>Artículo 412.....</p>	<p>Artículo 412. El contrato-ley contendrá: I. a III. ... IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, VII y IX; V a VI. ...</p>	<p>Artículo 412. El Contrato Colectivo Sectorial contendrá: I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; III. Su duración, que no podrá exceder de dos años; IV. Las condiciones de</p>

<p>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, VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>			<p>trabajo y los requisitos señalados en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, VII, X y XI;</p> <p>V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria o de servicios de que se trate; y,</p> <p>VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</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, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la</p>	<p>Artículo 414. 58 Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la entidad federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para</p>	<p>Artículo 414.....</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.</p> <p>Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y</p>

<p>Federación 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 Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</p>	<p>todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</p>		<p>Contratos Colectivos de Trabajo lo publicará en el Diario Oficial de la Federación, declarándolo Contrato Colectivo Sectorial en la rama de la industria o de servicios considerada, para las empresas o establecimientos que los hayan suscrito y para las empresas o establecimientos que lo suscriban en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</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, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional,</p>	<p>Artículo 415. ... 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 el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407; II. a IV. ...</p>	<p>Artículo 415.....</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 o de servicios, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá</p>

<p>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</p>	<p>V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y</p> <p>VI. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) El Presidente de la República, el gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.</p>		<p>ser elevado a la categoría de Contrato Colectivo Sectorial, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:</p> <p>I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante el Director General del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo conforme con lo dispuesto en el artículo 407.</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 certificada del contrato.</p> <p>IV. el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de</p>
--	--	--	---

<p>Diario Oficial de la Federación 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</p>			<p>Trabajo, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación y señalará un término no menor de quince ni mayor de treinta días para que se formulen oposiciones;</p>
--	--	--	---

<p>declarar la obligatoriedad del contrato-ley.</p> <p>Artículo 419.- En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes: I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406; II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos; III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y</p>	<p>Artículo 419. ... I. ... II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, 90 días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos; III. ... 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 el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación 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>Artículo 419.....</p>	<p>Artículo 419. En la revisión del Contrato Colectivo Sectorial se observarán las normas siguientes: I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406. II. La solicitud se presentará al juez laboral noventa días antes del vencimiento del Contrato Colectivo Sectorial, por lo menos; III. El juez laboral convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, el juez laboral, una</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 Diario Oficial de la Federación 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>Artículo 424 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos</p> <p>de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública</p>		<p>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.</p>
--	---	--	--

<p>Artículo 427.- 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</p>	<p>Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Artículo 427. ... I. a V. ... 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 La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese</p>	<p>(NOTA.PRI OMITIÓ LA REFORMA A ESTE ARTÍCULO 427)</p> <p>Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:</p> <p>I. La incapacidad física o mental o la muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y la suspensión de los trabajos;</p>	<p>427.....</p>
---	---	--	------------------------

<p>materia prima, no imputable al patrón; III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.</p>	<p>contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.</p>	<p>II a VI. ..</p>	
<p>Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante,</p>	<p>Artículo 429. ... I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y</p>	<p>Artículo 429.....</p>	<p>Artículo 429. En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:</p>

<p>dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esté, 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 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>Arbitraje, para que esté, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. ...</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y</p> <p>IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.</p>	<p>Artículo 430.....</p>	<p>I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al juez laboral, para que éste, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;</p> <p>II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y</p> <p>III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.</p>
<p>Artículo 430.- La Junta de Conciliación y</p>	<p>Artículo 430. La Junta de Conciliación y</p>		<p>Artículo 430. El</p>

<p>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>Artículo 432.- El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio 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</p>	<p>Arbitraje, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, 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>Artículo 432. Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto haya concluido el término fijado por la autoridad competente.</p>	<p>Artículo 432.....</p>	<p>juez laboral, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.</p> <p>Artículo 432. El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio del juez laboral, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los</p>
---	---	---------------------------------	--

<p>ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento. Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.</p>			<p>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>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</p>	<p>Artículo 434.....</p>	<p>(NOTA.EL PRI OMITIÓ REFORMA A ARTÍCULO 434)</p> <p>Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:</p> <p>I. La incapacidad física o mental o la muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;</p> <p>II a V ...</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</p>

<p>artículo 38; y V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.</p>			<p>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. 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.</p> <p>Si no se acredita fehacientemente lo previsto en el párrafo que antecede, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización prevista en el</p>
--	--	--	--

<p>Artículo 435.- En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desaproebe; 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 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</p>	<p>Artículo 435. ... 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 892 y siguientes, la apruebe o desaproebe; 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 892 y siguientes; y III. ...</p>	<p>Artículo 435.....</p>	<p>artículo 439.</p> <p>Artículo 435. en los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación al juez laboral, para que, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desaproebe; II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del juez laboral, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de</p>
--	---	---------------------------------	--

<p>naturaleza económica.</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 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>Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los</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 de la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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> <p>Artículo 448. Se deroga.</p>	<p>Artículo 439.....</p> <p>Artículo 448.....</p>	<p>naturaleza económica.</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 del juez laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</p> <p>Artículo 448. El aviso de huelga suspende la tramitación de los conflictos</p>
---	---	---	---

<p>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 conflicto a la decisión de la Junta. 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>colectivos de naturaleza económica pendientes ante juez laboral y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión del juez.</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 451.- 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</p>	<p>Artículo 451. ... I. ... 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 929, y en ningún caso como cuestión previa a la</p>	<p>Artículo 451.....</p>	<p>Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los establecidos en esta ley. II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse</p>

<p>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:</p>	<p>suspensión de los trabajos; y III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920.</p>		<p>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.</p>
<p>Artículo 459.- 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>Artículo 459. ... I. a II. ... III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920 y los que prevean, en su caso, los estatutos del sindicato. ...</p>	<p>Artículo 459.....</p>	<p>Artículo 459. 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 demás establecidos en esta ley; y III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.</p>

<p>Artículo 469.- La huelga terminará: I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.</p>	<p>Artículo 469. ... I. a III. ... IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Artículo 475-A. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de</p>	<p>Artículo 469.....</p>	<p>No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.</p> <p>Artículo 469. La huelga terminará: I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y IV. Por sentencia del juez laboral si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.</p>
---	--	---------------------------------	--

<p>Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.</p> <p>Artículo 486.- 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</p>	<p>riesgos de trabajo.</p> <p>Artículo 476. Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los términos a que se refiere el artículo 513 de esta ley.</p> <p>Artículo 486.....</p>	<p>Artículo 476.....</p> <p>(NOTA.EL PRI OMITIÓ LA REFORMA A ESTE ARTÍCULO 486)</p> <p>Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, el salario que se tomará para el pago correspondiente, será el salario efectivo cuota diaria que venía percibiendo el trabajador correlativo al día en que nazca el derecho a la indemnización, salario que deberá manejarse en forma integral en términos del artículo 89 de la ley.</p>	<p>Artículo 476.....</p> <p>Artículo 486. (Se deroga)</p>
--	--	--	---

<p>doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.</p> <p>Artículo 490.- 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</p>	<p>Artículo 490. ... I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;</p> <p>II. a V. ...</p> <p>Artículo 501. ... I. La viuda, o el viudo 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. a V. ...</p>	<p>Artículo 490.....</p>	<p>Artículo 490. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en cien por ciento a juicio del juez laboral. Hay falta inexcusable del patrón:</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 y enfermedades de trabajo 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</p>
---	--	---------------------------------	--

<p>peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.</p> <p>Artículo 495.- 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>Artículo 495.....</p>	<p>(NOTA.EL PRI OMITIÓ LA REFORMA A ESTE ARTÍCULO 495)</p> <p>Artículo 495. 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, tabulado cuota diaria, correspondiente.</p> <p>(NOTA.EL PRI OMITIÓ LA</p>	<p>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>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.</p> <p>Artículo 495. Si la enfermedad o accidente de trabajo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial o total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de dos mil ciento noventa días de salario integrado.</p>
---	---------------------------------	---	--

<p>Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.</p>	<p>Artículo 500.....</p>	<p>REFORMA A ESTE ARTÍCULO 500)</p> <p>Artículo 500. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: I. Dos meses de salario tabulado cuota diaria, por concepto de gastos funerarios; y II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.</p>	<p>Artículo 500. Cuando la enfermedad o accidente de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: I. Dos meses de salario integrado por concepto de gastos funerarios; y II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.</p>
<p>Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte: 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</p>	<p>Artículo 501. ... I. La viuda, o el viudo y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más; II. a V. ...</p>	<p>Artículo 501. ... I. a II. ... III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió en concubinato.</p>	<p>Artículo 501. Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte: I. La viuda o concubinaria, o el viudo o concubinario que hubiese dependido económicamente de la trabajadora, los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad hasta un máximo de veinticinco años si se encuentran</p>

<p>cincuenta por ciento o más; II a V.....</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>Artículo 503. I. 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,</p>	<p>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 tabulado cuota diaria del trabajador, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</p> <p>Artículo 503.....</p>	<p>estudiando en planteles del sistema educativo nacional;</p> <p>II a V.....</p> <p>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.</p> <p>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</p>
---	--	--	---

<p>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;</p> <p>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 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;</p> <p>III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios</p>	<p>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;</p> <p>62</p> <p>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 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;</p> <p>III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios</p>		<p>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.</p>
--	--	--	--

<p>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;</p> <p>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 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</p>	<p>que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;</p> <p>IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>V.</p>		<p>Sólo cuando no sea posible determinar el domicilio de los probables beneficiarios, bastará la publicación del aviso referido en el párrafo anterior.</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>IV. El juez laboral que conozca, o el inspector federal del Trabajo, concluida la</p>
--	--	--	---

<p>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>investigación, remitirá el expediente al juzgado laboral competente;</p> <p>V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el juez laboral competente con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;</p> <p>VI. El juez laboral apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y</p> <p>VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del juez laboral libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus</p>
---	--	--	---

			<p>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>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.</p> <p>Sólo cuando no haya conflicto entre los beneficiarios, la indemnización consignada voluntariamente por el patrón se otorgará</p>
--	--	--	---

			<p>conforme a un procedimiento voluntario.</p> <p>Artículo 503 Bis. Los convenios en materia de riesgos de trabajo, para ser válidos, además de cumplir con los requisitos a que se refiere el artículo 33 de la ley, deberán respaldarse en un dictamen médico sobre el grado de incapacidad consecuencia del accidente o enfermedad de trabajo. El juez laboral deberá, a petición de las partes, facilitar el perito médico en el marco de un procedimiento voluntario.</p>
--	--	--	--

--	--	--	--

