

COMPENDIO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2010 - 2012

CLAUSULAS ECONOMICAS

COMPENDIO L.F.T.

SECRETARIA DE PRESTACIONES ECONOMICAS

INDICE

CAPITULO	TEMA	CLÁUSULA
III	TRABAJADORES DE PLANTA	14 BIS
IV	CLAUSULA SINDICAL	15
V	CLAUSULA DE EXCLUSION DISCIPLINAS SINDICALES	19
VII	ESCALAFON	23 A 29, 32, 34 A 39
VIII	DERECHOS DE ANTIGÜEDAD	40 A 45
IX	TRABAJOS POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA	46, 48, 49, 50, 53
X	PERSONAL EN CAPACITACION ENSEÑANZA Y ADIESTRAMIENTO	54, 55, 58, 59, 60
XI	INGRESOS Y REINGRESOS	63
XII	CAMBIOS Y PERMUTAS	68 A 75
XIII	JORNADA DE TRABAJO	77
XIV	TIEMPO EXTRAORDINARIO	79 A 83
XV	VACACIONES	84, 86, 87, 89, 90
XVI	DESCANSOS	91 A 97
XVII	PERMISOS	98, 99
XVIII	SALARIOS Y SOBRESALARIOS	103 A 116
XIX	VIATICOS	117
XX	FONDO DE AHORRO	118 A 120
XXI	PAGOS POR ANTIGÜEDAD	121 A 125
XXII	PREVISION SOCIAL	126
XXIII	SERVICIO MEDICO	127, 129, 130, 132 A 135
XXIV	RIESGOS PROFESIONALES	137 A 144, 146
XXV	JUBILACIONES	149, 150, 151, 153, 154, 156 A 162
XXVI	OTRAS PRESTACIONES QUE SE OBLIGA LA EMPRESA	164 A 167, 169, 170 172 A 182
XXIX	ENSEÑANZA (CAPACITACION)	185
XXXI	JORNADA NOCTURNA SEGURO DE VIDA DE GRUPO PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD	190, 191, 192, 195
	COMPENDIO L. F. T.	

2010 - 2012
TELEFONOS DE MEXICO, S.A.B. DE C.V.

APENDICE DE CLAUSULAS ECONOMICAS

	TRABAJADORES DE PLANTA
CLAUSULA 14 BIS	Establece el compromiso de la empresa a proporcionar al sindicato, el costo de los beneficios que se obtengan para los trabajadores sindicalizados de planta, a la firma de cada revisión contractual o salarial.
	CLAUSULA SINDICAL
CLAUSULA 15	Establece la obligación y tiempo, para que la empresa de a conocer, las vacantes definitivas y temporales que ocurran dentro del escalafón. Asimismo establece los plazos y modalidades para que el sindicato proporcione el personal solicitado.
	CLAUSULA DE EXCLUSION DISCIPLINAS SINDICALES
CLAUSULA 19	Establece la obligación de la empresa a suspender del servicio al personal sindicalizado, de acuerdo a la comunicación enviada por el sindicato, en la cual se sancione con perdida temporal del trabajo. Asimismo la empresa hará los movimientos escalafónarios respectivos, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 38 C.C.T.
	ESCALAFON
CLAUSULA 23	Define que se entiende por escalafón. Asimismo menciona que el sistema establecido en el Capitulo VII no regirá en aquellos departamentos o secciones de empresa en que se hubiere establecido o se establezca en el futuro, un sistema de promoción a base de temporalidades o de exámenes por competencia. (Art. 158 LFT)
CLAUSULA 24	Establece las consideraciones para la formulación de los escalafones. (Art. 158 LFT)
CLAUSULA 25	Establece como se determina la posición de cada trabajador dentro del escalafón. (Art. 158 LFT)
CLAUSULA 26	Establece como se asignara por orden numérico, a los trabajadores dentro del escalafón. (Art. 158 LFT)
CLAUSULA 27	Movimientos escalafónarios y procedimiento para cubrir vacante permanente por promoción, renuncia, despido, defunción, jubilación o en los casos de puestos de nueva creación. (Art. 154, 159, 160 LFT) El inciso C establece el pago correspondiente por diferencia de salario, en caso de quedar permanente en el nuevo puesto de trabajo. El inciso G establece la contratación de nuevo personal de confianza o sindicalizado en las localidades, departamentos y en los tiempos en que se requiera, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio.
CLAUSULA 28	Contexto cuando un trabajador llega a ocupar un puesto de

	ascenso sin tener derecho para ello. (Art. 516, 522 LFT)
CLAUSULA 29	Establece que mientras se encuentren en trámite las causas de la separación de los trabajadores, estos no perderán sus derechos de antigüedad.
CLAUSULA 32	Derecho potestativo del trabajador para aceptar o no los cambios de empleo cuando se trate de ascensos, conservando sus derechos de escalafón para otras promociones de acuerdo a la Cláusula 27 C.C.T.
CLAUSULA 34	Derecho del trabajador para obtener una nueva vacante, aun inmediatamente después de haber adquirido la anterior. (Ascenso por escalafón ciego)
CLAUSULA 35	Establece que la ausencia temporal de un trabajador, cualquiera que sea la causa, no será motivo para que pierda su derecho de ascenso.
CLAUSULA 36	Derecho del trabajador para ascender así sea sucesivamente, siempre y cuando se ajusten los ascensos a lo estipulado en el C.C.T. (Ascenso por examen de competencia)
CLAUSULA 37	Procedimiento para cuando la empresa tuviere que reajustar el número de sus trabajadores o reacomodo de los mismos. así también a que se tiene derecho por concepto de indemnización, si los trabajadores optaran por la liquidación: a).- 4 meses y 20 días por año de servicio de acuerdo a la ley. b).- 1 mes adicional que se establece en esta cláusula. c).- 20 días por año de servicios en concepto de antigüedad de acuerdo con la Cláusula 121 C.C.T. d).- 1 mes adicional, se otorgara a las operadoras reajustadas. e).- 20 días de salario por cada 261 turnos acumulados o la cantidad proporcional, más otros 30 días de salario a las operadoras eventuales. (Art. 162, 427, 428, 430, 431, 432, 433, 434, 436, 437, 438, 439, 485, 486 LFT)
CLAUSULA 38	Procedimiento para cubrimiento de substituciones temporales por ausencias o pago por substituciones nominales, según sea el caso. (Art. 159, 160 LFT)
CLAUSULA 39	En los casos que la empresa por necesidades del servicio, decida el aumento de personal de cualquier categoría de escalafón, se establece un procedimiento para la habilitación del trabajador o trabajadores de las categorías inmediatas inferiores que les corresponda de acuerdo con el escalafón.
	DERECHOS DE ANTIGÜEDAD
CLAUSULA 40	Establece desde cuando un trabajador adquiere antigüedad. (Art. 132 VII-VIII, 158, 989 LFT)
CLAUSULA 41	Establece que suspenden la antigüedad, las ausencias del servicio mayores de 35 días consecutivos; excepción de los casos fortuitos, de fuerza mayor o permisos especiales concedidos. (Art. 42-45, LFT)
CLAUSULA 42	Establece el momento en que terminara la antigüedad del trabajador. Por renuncia a la empresa, separación por causa justificada o terminación de su contrato de trabajo. (Art. 46, 47, 53, LFT)
CLAUSULA 43	Derechos que no serán afectados por cambio de administración, razón social, traspaso de negocio, fusión de la empresa o por cualquier otra razón o motivo que derive de la empresa. (Art. 41

	LFT)
CLAUSULA 44	Establece las causas por las cuales los trabajadores no perderán los derechos de antigüedad , así como los demás que el contrato otorga a sus trabajadores.
CLAUSULA 45	En los casos de servicios interrumpidos de trabajadores eventuales: a).- se acumularan los diversos periodos de trabajo, incluyendo días libres y descanso semanal, para determinar el tiempo de servicios. b).- determinado el tiempo de servicios, se podrá calcular lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo. c).- asimismo en caso de convertirse en trabajadores permanentes, será la base para determinar derechos de antigüedad y jubilación. (Art. 77, 79, 80, 81, 87 LFT)
	TRABAJOS POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA
CLAUSULA 46	Especifica cuales son los trabajos de carácter eventual ; estableciendo que los trabajadores que se desempeñen con este carácter, percibirán las prestaciones o la parte proporcional que les corresponda de acuerdo al C.C.T. asimismo en el caso que estos trabajadores tengan mas de 1 año de servicios , la empresa les pagara antes del 20 de agosto el 40% y antes del 20 de diciembre el 60% del equivalente de 55 días de salario por concepto de aguinaldo. (Art. 87 LFT)
CLAUSULA 48	Establece la obligación de la empresa a la terminación de un trabajo, de los contratados con el carácter de eventuales, para cubrir los gastos de traslado y alimentación hasta el lugar donde primeramente el trabajador con carácter de eventual fue contratado.
CLAUSULA 49	Establece que los trabajadores por tiempo u obra determinada que laboren menos de 4 días a la semana, disfrutaran también de los días de descanso fijados en el C.C.T. (Art. 69, 72 LFT)
CLAUSULA 50	Establece que los trabajadores por tiempo u obra determinada que laboren en forma permanente 4 días a la semana, disfrutaran de todas las prerrogativas establecidas en el C.C.T.
CLAUSULA 53	Establece la obligación de la empresa a dar planta a todos los trabajadores, que desempeñen trabajo que por su naturaleza sea de carácter permanente.
	PERSONAL EN CAPACITACION ENSEÑANZA Y ADIESTRAMIENTO
CLAUSULA 54	Establece el salario que percibirán los trabajadores que se encuentren en el periodo de capacitación, enseñanza y adiestramiento. (Art. 153-G LFT)
CLAUSULA 55	Empresa y sindicato convienen que el personal que se encuentra en C.E.A. Perciba el salario estipulado en la cláusula 54 y todas las prestaciones derivadas de la L.F.T. siéndoles aplicables las prestaciones contractuales que se le otorgan a los trabajadores eventuales de la empresa.
CLAUSULA 58	Establece que cuando no existan vacantes que puedan ocupar los trabajadores, terminada su C.E.A. Serán considerados en disponibilidad para desempeñar turnos de suplencias.
CLAUSULA 59	Refiere cuando los trabajadores terminen su periodo de C.E.A. y pasen como trabajadores de planta o eventuales, percibirán las prestaciones que establece el C.C.T.

CLAUSULA 60	Establece el salario y prestaciones que percibirán y disfrutaran, en los casos que los trabajadores en disponibilidad desempeñen suplencias.
	INGRESOS Y REINGRESOS
CLAUSULA 63	Establece las condiciones que se requiere reunir para reingresar a la empresa , asimismo cuando se trate de reinstalaciones acordadas entre empresa y sindicato , en cuyo caso el trabajador reingresara con todos sus derechos y garantías que le consagran la L.F.T. y el C.C.T.
	CAMBIOS Y PERMUTAS
CLAUSULA 68	Establece el pago de gastos de transporte y viáticos de sus trabajadores, de acuerdo con lo estipulado en la Cláusula 117 C.C.T. cuando la empresa tenga la necesidad del traslado temporal del personal fuera de su localidad habitual.
CLAUSULA 69	<p>Cuando se trate de traslado de carácter permanente, se pagaran al trabajador y a los familiares que dependan económicamente de el:</p> <p>a).- gastos de transporte en primera clase, pullman o en su caso avión.</p> <p>b).- gastos de transporte de su mobiliario.</p> <p>c).- la cantidad equivalente a 28 días de viáticos, cuando solo sea el trabajador o tenga un familiar que dependa económicamente de el.</p> <p>d).- la cantidad equivalente a 33 días de viáticos, cuando el trabajador tenga dos familiares que dependan económicamente de el.</p> <p>e).- la cantidad equivalente a 43 días de viáticos, cuando el trabajador tenga mas de dos familiares que dependan económicamente de el.</p>
CLAUSULA 70	<p>Establece el procedimiento que se estará dispuesto, cuando la empresa resuelva que un traslado temporal deba convertirse en permanente. Así también las cantidades señaladas en la Cláusula 69 C.C.T. que percibirán, independientemente de los viáticos que hubiere percibido por el traslado temporal.</p> <p>Señalando que se entiende por traslado permanente, el cambio de asignación definitiva de un trabajador de una localidad y sus zonas conurbadas, hacia otra localidad y sus zonas conurbadas.</p>
CLAUSULA 71	<p>Establece los motivos de la empresa para trasladar en forma definitiva a sus trabajadores en toda la republica mexicana:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1).- Disminución o desaparición de materia de trabajo. 2).- Exceso de trabajadores en un centro de trabajo o departamento. 3).- Requerimiento de trabajadores que por razón de su experiencia, especialidad o aptitud, en otra población. En este caso de aceptar su traslado, ascenderá al nivel inmediato superior; los traslados por este motivo generan vacante. <p>Así también realizaran sus labores dentro de su misma especialidad, sin perjuicio de su categoría y recibirán las cantidades señaladas en la Cláusula 69 C.C.T.</p> <p>En los casos que no sea posible el reacomodo o jubilación del trabajador que se haya negado al traslado definitivo, se procederá a su reajuste en los términos de la Cláusula 37 del C.C.T. Para que en ningún caso se duplique la planta.</p>
CLAUSULA 71 Bis	Establece la obligación de la empresa a regresar a los trabajadores movilizados temporal o definitivamente, cuando haga uso

	indebido de esa facultad; pagando los gastos debidamente comprobados que con motivo de su regreso tuviere necesidad de realizar.
CLAUSULA 72	En el caso de traslados temporales , donde la ausencia se prolongo mas de un año, aplicando lo establecido en este capitulo, la empresa tendrá la obligación de regresar a sus puntos de origen a los trabajadores, pagando sus gastos de viaje y en su caso, los de los familiares que dependen económicamente de ellos, así como el transporte de su mobiliario, en las mismas condiciones en que lo hubieran hecho con motivo de su cambio.
CLAUSULA 73	En el caso de renuncia o separación de un trabajador que hubiere sido trasladado en los términos de las cláusulas que anteceden, la empresa pagara sus gastos de viaje y transporte de su mobiliario, en las mismas condiciones en que lo hubieran hecho con motivo de su cambio. Excepción hecha de aquellos casos en que la separación fuere por causas comprobadas que lesionen directamente los intereses económicos de la empresa.
CLAUSULA 74	Establece el procedimiento, cuando por causas de enfermedad la empresa deba trasladar temporal o definitivamente, fuera de su localidad a los trabajadores que diagnostiquen los médicos de la empresa. Los gastos de traslado serán por cuenta de la empresa.
CLAUSULA 75	En caso de fallecimiento de algún trabajador que hubiere sido trasladado de una población a otra por cualquiera de las causas a que se refiere el C.C.T. La empresa estará obligada a hacer conducir por su cuenta el cadáver del desaparecido al lugar en que radiquen sus familiares, siempre que estos hagan la petición, sin perjuicio del pago establecido en la Cláusula 146 del C.C.T.
	JORNADA DE TRABAJO
CLAUSULA 77	Establece las jornadas de trabajo, duración de las mismas, así también lo correspondiente al séptimo día. (Art. 58, 59, 60, 61, 62, 69 LFT)
	TIEMPO EXTRAORDINARIO
CLAUSULA 79	Establece que se considera tiempo extraordinario. (Art. 65, 66, 67, 68, 73, 75 LFT)
CLAUSULA 80	Establece que las fracciones menores a media hora, para computar el tiempo extra se consideraran como media hora, para efecto de pago.
CLAUSULA 81	Establece la obligación de la empresa a pagar 2 horas de tiempo extra como mínimo, cuando se llame a los trabajadores a servicio fuera de sus horas de trabajo. (excepto cuando sea continuación de jornada)
CLAUSULA 82	Establece que procede, cuando un trabajador labora en su periodo de vacaciones.
CLAUSULA 83	Establece que el tiempo extra se pagara invariablemente en efectivo y en ningún caso se les compensara haciéndoles descansar.
	VACACIONES
CLAUSULA 84	Establece la forma en que los trabajadores disfrutaran de vacaciones anuales con goce de sueldo, además del pago correspondiente por concepto de gastos de vacaciones. (Art. 76, 77, 78, 79, 80, 81 LFT)
CLAUSULA 86	Establece que sucede en el caso de enfermedad del trabajador, cuando a este le corresponda comenzar su periodo de vacaciones

	o se enfermare dentro del periodo.
CLAUSULA 87	Establece que para disfrutar de vacaciones se contara desde la fecha que le trabajador ingrese al servicio de la empresa y se tendrá derecho a ellas por años vencidos. (Art. 81 LFT)
CLAUSULA 89	Establece los casos en que no será descontado del tiempo necesario para disfrutar de vacaciones. (ausencias que no excedan de 180 días al año)
CLAUSULA 90	Establece que las vacaciones no son acumulables, el pago anticipado de salario correspondientes a las mismas, así como los gastos de vacaciones, el día hábil dentro de la semana anterior en que empezaran a disfrutarlas. Opción de periodos y disfrute de vacaciones después de cada año de servicios. El derecho de los trabajadores que presten servicios discontinuos y de temporada a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados. (Art. 77 LFT)
	DESCANSOS
CLAUSULA 91	Establece los días que serán considerados como días de descanso obligatorio. (Art. 74 LFT)
CLAUSULA 92	En caso de que los días de descanso obligatorio coincidieran con un día de descanso semanal que corresponda al trabajador, establece que percibirán sus salarios correspondientes al día de descanso obligatorio, además del que deban percibir por el de descanso semanal.
CLAUSULA 93	Sindicato y empresa convienen que cuando se labore en días de descanso obligatorio, se deberá hacer el movimiento de los trabajadores mediante el sistema de rotación escalafonaria.
CLAUSULA 94	Establece el pago de salario normal, tiempo extra y un tanto más, en los casos que se desempeñen labores durante los días de descanso obligatorio. (Art. 75 LFT)
CLAUSULA 95	Establece de cuanto será el tiempo para tomar alimentos, modalidad, y el cómputo del mismo como tiempo efectivo de trabajo. (Art. 63, 64 LFT)
CLAUSULA 96	Establece para el caso de las operadoras con turnos discontinuos, 30 minutos de descanso en cada división de su jornada; para operadoras con turnos continuos se concederán 30 minutos que se tomaran a continuación de los 30 minutos que se conceden para tomar alimentos. (Art. 63, 64 LFT)
CLAUSULA 97	Establece el derecho a un día de descanso semanal por ley, además de un día libre de descanso, los cuales deberán ser consecutivos, por cada semana de labores; estos serán precisamente sábado y domingo, con goce de salario, se establecen excepciones. En caso de prestar servicio en día domingo percibirán una prima adicional de un 90% sobre el salario de los días ordinarios. (Art. 69, 70, 71, 72, 73 LFT)
	PERMISOS
CLAUSULA 98	Establece la obligación de la empresa y los términos para conceder permisos a los trabajadores sin goce de sueldo, según los casos: De 1 a 5 años de servicio, hasta 120 días de permiso. De mas de 5 a 10 años de servicio, hasta 180 días de permiso. De mas de 10 años de servicio en adelante, hasta 300 días de permiso por año.

	<p>En el caso de otorgar permisos sindicales, se harán las substituciones escalafónarias normales de acuerdo con el C.C.T. (Art. 132-X, 423-IX, LFT)</p>
<p>CLAUSULA 99</p>	<p>Establece los casos en que la empresa concederá permisos con goce de salario:</p> <p>a).- cuando de común acuerdo se designe comisión o persona para tratar asuntos de interés mutuo.</p> <p>b).- 200 permisos para el desempeño de comisiones sindicales.</p> <p>c).- hasta 4 días para los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos. 5 días cuando la defunción referida ocurra en otra población distinta a la residencia del trabajador. 2 días en el caso de fallecimiento de hermanos. 3 días cuando la defunción referida ocurra en otra población distinta a la residencia del trabajador.</p> <p>d).- hasta 3 días siguientes para atender al cuidado de la familia, cuando la esposa de este de a luz, tomando en cuenta la fecha del alumbramiento. En todos los casos antes mencionados, se deberá comprobar la circunstancia y en aquellos casos igualmente graves en que a juicio de la empresa se justifique la necesidad del permiso.</p> <p>e).- por ser requeridos como conscriptos con motivo de la Ley del Servicio Militar Nacional.</p> <p>f).- para concurrir a la Convención Anual que celebra el sindicato durante 10 días hábiles, de acuerdo a lo que establece este inciso. En casos extraordinarios la empresa podrá otorgar prorroga de los permisos hasta en 2 días mas.</p> <p>g).- 17 permisos para concurrir a la Revisión del C.C.T. 80 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo. 17 permisos para concurrir a la Revisión Salarial, 35 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo. En el caso de los Delegados de foráneas, la empresa les cubrirá los gastos en los términos de la Cláusula 176 del C.C.T.</p> <p>h).- permiso al delegado electo de cada una de las secciones sindicales foráneas por 7 días hábiles y por 5 días hábiles a los delegados de la sección matriz para asistir a la Asamblea que conozca de la Revisión del C.C.T. cada dos años. 5 días hábiles para los delegados electos de cada una de las secciones sindicales foráneas y delegados de la sección matriz que conozcan de la revisión salarial, pudiéndose prorrogar estos permisos, hasta por un término de 5 días hábiles. La empresa estudiara los casos de permisos solicitados para atender actos cívicos y sociales en que deba o acuerde participar la organización sindical.</p> <p>i).- para tratar asuntos obrero-patronales o comisiones sindicales dentro de las horas de trabajo, de acuerdo a lo establecido en este inciso.</p> <p>j).- previo acuerdo con el sindicato, concederá permisos a cuenta de vacaciones a los trabajadores que los soliciten, siempre que estén considerados dentro de programa.</p>
<p>CLAUSULA 101</p>	<p>Menciona que procede al terminar cualquiera de los permisos, si hubieren movimientos de escalafón que afecten a los</p>

	trabajadores , en los términos de la Cláusula 35 C.C.T. (Art. 516, LFT)
	SALARIOS Y SOBRESALARIOS
CLAUSULA 103	Establece el aumento que operara en relación a los salarios tabulados y nominales de los trabajadores sindicalizados . El aumento mencionado operara también, en todos los casos del personal jubilado respecto de las pensiones correspondientes, así también gozara de los beneficios del fondo de ahorro y del aguinaldo que establece el C.C.T. Igualmente operara respecto a los trabajadores que perciben el salario mínimo general, con las modalidades que establece esta cláusula . (Art. 82, 83, 84, 85, 86, LFT)
CLAUSULA 104	Establece la cantidad que se obliga la empresa a dar como ayuda para renta de casa , a cada uno de los trabajadores, incluyendo eventuales y jubilados. Esta cantidad se considerara como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 C.C.T. y se incrementara en el mismo porcentaje que se incremente la cláusula 103 C.C.T. (Art. 84, LFT)
CLAUSULA 105	Establece la cantidad que se obliga la empresa a dar como ayuda para gastos de transporte , a cada uno de los trabajadores, incluyendo eventuales. Esta cantidad se considerara como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 C.C.T. y se incrementara en el mismo porcentaje que se incremente la cláusula 103 C.C.T. (Art. 84, LFT)
CLAUSULA 106	Establece la nivelación de los sueldos de los trabajadores . (Art. 86, LFT)
CLAUSULA 107	Establece el procedimiento para calcular el salario básico diario de un trabajador. (Art. 84, 89, LFT)
CLAUSULA 108	Establece el procedimiento para calcular el pago de tiempo extra . Para este efecto de la hora 1 a la hora 8 el pago es doble, de la hora 9 en adelante el pago es triple . (Art. 67, 68, LFT)
CLAUSULA 109	Establece el salario por los días de descanso semanal, que percibirán los trabajadores que no laboren su semana completa . Especifica también que en el caso de enfermedad ordinaria, profesional o accidente de trabajo, el trabajador recibirá el 100% de su salario básico diario . (Art. 69, 72, LFT)
CLAUSULA 110	Establece la forma en que la empresa conviene en hacer los pagos al personal . (Art. 89, 101, 108, 109, LFT)
CLAUSULA 111	Establece que la empresa anticipara a los trabajadores cantidades a cuenta de viáticos y adelantara el pago de salarios correspondientes a las vacaciones de los mismos cuando vayan a disfrutarlas .
CLAUSULA 112	Establece que todo trabajador que ocupe un puesto de mayor sueldo del que disfruta, percibirá el sueldo que a ese puesto corresponde , excepción hecha del periodo de prueba.
CLAUSULA 113	Establece que se consideran como sobresalarios las cantidades que reciban los trabajadores por: A).- Manejo por jornada o fracción de ella, de automóviles, motores de vía y motocicletas. (Estas cantidades se incrementaran en el porcentaje que se incremente la Cláusula 103 C.C.T.) Establece que la empresa acepta pagar el 80% del costo de las

	<p>reparaciones en sus automóviles, en los casos que resulten culpables los trabajadores, así como los daños a terceros en sus personas o bienes.</p> <p>Establece el monto máximo del descuento que podrá ser objeto el trabajador que resulte culpable en un accidente automovilístico. (cantidad equivalente a 1 mes de salario) (Art. 110-I, LFT)</p> <p>B).- Cuando los trabajadores sin ser pagadores, manejen dinero por asuntos de pago de salarios, percibirán la cantidad especificada en este inciso, por jornada legal o proporcional al tiempo; exceptuando a los cajeros.</p> <p>C).- Establece que los trabajadores residentes en los lugares mencionados en este inciso, recibirán el porcentaje sobre la cuota diaria tabulada. (% de pago por concepto de vida cara)</p> <p>D).- Compensación a las encargadas de tráfico cuando atiendan y manejen asuntos de comercial en las subalternas, de acuerdo al número de líneas en servicio, será el porcentaje a percibir.</p> <p>E).- Establece el cálculo y pago del 19% de sobresalario al personal de tráfico internacional.</p> <p>Este mismo porcentaje (19%) se pagara a los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo utilicen el idioma ingles.</p>
CLAUSULA 114	Menciona lo que percibirán los trabajadores a base de comisión.
CLAUSULA 115	Establece la compensación que perciben las operadoras de larga distancia que atienden cobros por conferencias. (15%)
CLAUSULA 116	Sobresalario a porteros y veladores Telmex, que ejecuten trabajos de limpieza.
	VIATICOS
CLAUSULA 117	Establece la obligación de la empresa para pagar viáticos y gastos de viaje a los trabajadores que por razones del servicio deban trasladarse fuera del lugar donde habitualmente desempeñan sus labores; de acuerdo con el Reglamento de Viáticos.
	FONDO DE AHORRO
CLAUSULA 118	<p>Acuerdo entre empresa y sindicato para constituir un Fondo de Ahorro para los trabajadores. (Art. 110-IV, LFT)</p> <p>a).- descuento del 10% de salario, salario de sustitución y sobresalario de los trabajadores permanentes.</p> <p>b).- acreditación de la cantidad total descontada más otra cantidad igual al 205%. Se hará la reintegración a más tardar el 20 de diciembre del mismo año.</p> <p>c).- disposición del fondo de ahorro por liquidación hasta la fecha de separación del trabajador.</p> <p>d).- la no transferencia, prenda o garantía del fondo de ahorro, salvo lo establecido en la Cláusula 123 C.C.T. (fallecimiento del trabajador)</p> <p>e).- fondo de ahorro a trabajadores eventuales que acumulen 6 meses o más de servicio.</p>
CLAUSULA 119	Entrega del fondo de ahorro si la fecha del día 20 de diciembre queda comprendida en el periodo de vacaciones de un trabajador.
CLAUSULA 120	<p>Procedimiento del descuento del salario de los trabajadores para la aportación al fondo de ahorro.</p> <p>Reintegración de la cantidad ahorrada más el 205% en caso de</p>

	renuncia, separación o defunción de un trabajador antes del mes de diciembre.
	PAGOS POR ANTIGÜEDAD
CLAUSULA 121	<p>Pagos en razón de antigüedad a trabajadores permanentes, cuando se separen o sean separados:</p> <p>a).- cantidad igual a la equivalente a 20 días de salario por cada año de servicios no interrumpidos o acumulados, de acuerdo a la Cláusula 45 C.C.T.</p> <p>b).- como base para computar la antigüedad de los trabajadores a partir del primer año, se considerara una prestación de servicios mayores de 6 meses como un año y aquella de 6 meses o menor, como medio año de servicios.</p> <p>c).- el monto del pago se computara según el salario (salario integrado) que corresponda al puesto ocupado por el trabajador, en el momento de su separación o de su muerte.</p> <p>d).- el pago del finiquito se efectuara en un término de 30 días de calendario como máximo, siempre y cuando obre en poder de la empresa la documentación correspondiente. (Art. 84, 162, 485, 486, 501, LFT)</p>
CLAUSULA 122	<p>Pago por antigüedad en caso de separación injustificada y que el trabajador opte por la indemnización. (Art. 48, 49, 50, LFT)</p> <p>Asimismo si la separación es justificada, la empresa pagara la prestación correspondiente al pago de antigüedad.</p>
CLAUSULA 123	Establece el pago de compensación por antigüedad, salario, fondo de ahorro y demás percepciones a que tengan derecho en caso de fallecimiento del trabajador o cuando quedare incapacitado por enajenación mental ; la persona o personas designadas en la cedula de beneficiarios. (Art. 501 LFT)
CLAUSULA 124	Establece que la compensación por antigüedad es una prestación distinta a la que establecen las leyes en vigor. (Art. 162-I LFT)
CLAUSULA 125	Establece que independientemente al pago por indemnizaciones o cualquier pago que favorezca a los trabajadores, no podrán excluir por ningún concepto el pago por antigüedad a que se refiere el Capítulo XXI del C.C.T.
	PREVISION SOCIAL
CLAUSULA 126	<p>La empresa se obliga a cubrir al I.M.S.S. tanto las cuotas patronales como las correspondientes a sus trabajadores; y a contratar con el propio Instituto los seguros adicionales que sean necesarios para que este ultimo, tome a su cargo aquellas prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo que resulten superiores a las consignadas en la Ley del Seguro Social.</p> <p>a).- La empresa pagara la cuota correspondiente al seguro de enfermedades generales de sus jubilados, hasta que estos cumplan 60 años de edad.</p> <p>b).- La empresa pagara la cuota correspondiente al ramo de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, a partir de la fecha de su baja del servicio obligatorio y por todo el tiempo que se requiera a fin de incrementar el numero de semanas de cotización acumuladas, hasta completar el total de semanas requeridas, a fin de que el tiempo de conservación de derechos previstos por el artículo 182 de la ley del Seguro Social, sumado a la</p>

	<p>edad del jubilado, le ampare hasta que cumpla los 60 años de edad, y en consecuencia este en posibilidad de obtener del I.M.S.S. la pensión por cesantía en edad avanzada, o garantizar para sus beneficiarios la pensión por muerte, de ocurrir esta antes de los 60 años de edad.</p> <p>c).- Para tal efecto, los trabajadores que causen baja del seguro obligatorio por jubilación, serán incorporados al I.M.S.S. en la continuación voluntaria en términos del capítulo VII de la ley del Seguro Social, durante el tiempo que cada uno de ellos requiera, calculándose este, con base en la edad a la fecha de jubilación y el número de semanas de cotización acumuladas por el trabajador a esa fecha.</p> <p>Los pagos correspondientes por este concepto, quedaran a cargo de la empresa.</p>
	<p>SERVICIO MEDICO</p>
<p>CLAUSULA 127</p>	<p>Establece que la empresa proporcionara a los trabajadores y a sus familiares las siguientes prestaciones:</p> <p>a).- Asistencia medico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalización, cuando el caso lo requiera, en las sucursales en que no este implantado el seguro social, tratándose de enfermedades no profesionales.</p> <p>b).- Asistencia medica y farmacéutica para un familiar del trabajador, siempre que este dependa económicamente de el, independientemente de los mencionados en los incisos siguientes. (seguro facultativo)</p> <p>c).- Asistencia medico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalización, hasta por 52 semanas, a la esposa del trabajador o a falta de esta, a la mujer con quien ha vivido durante los 5 años anteriores a la enfermedad o con la que tiene hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a esta prestación.</p> <p>d).- Asistencia medico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalización, hasta por 52 semanas para los hijos menores de 16 años, hasta los 25 años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional y a los padres del trabajador, siempre y cuando dependan económicamente de este, previa comprobación.</p> <p>En algunos casos la atención médica deberá prestarse en el domicilio del trabajador o familiar enfermo.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en este inciso, la empresa trasladara al enfermo y pagara en su caso, todos los gastos de traslado, estancia y prestación de los servicios a que se refiere este Capítulo.</p> <p>Cuando a juicio de la empresa, sea necesario que a los trabajadores enfermos se les traslade con un acompañante, le cubrirá a este sus gastos de traslado y viáticos, que serán iguales a los que otorga el I.M.S.S. en casos semejantes.</p> <p>En el caso de los familiares que se señalan en los incisos c) y d) tengan que trasladarse a juicio de la empresa para recibir atención médica recibirá la cantidad de \$0.10 diarios. En el caso de acompañante este recibirá la misma cantidad.</p>

	<p>Cuando los trabajadores padezcan una enfermedad de origen no profesional y en su ausencia se realicen movimientos escalafonarios, estos deberán ser considerados provisionales para el caso de que el trabajador afectado regrese dentro del plazo señalado a su puesto.</p>
CLAUSULA 129	<p>Establece que cuando un trabajador, no desee internarse en el hospital que se le designe, recibirá por gastos de hospitalización \$1.10 (un peso 10/100 M.N.)</p>
CLAUSULA 130	<p>Establece que para la asistencia medico-quirúrgica y farmacéutica, de acuerdo con las cláusulas 127 y 133 del C.C.T. en aquellos lugares en donde no haya I.M.S.S. La empresa contratara el servicio médico, especialistas y farmacéuticos que sean necesarios.</p>
CLAUSULA 132	<p>Establece el pago de salario al trabajador, en casos de ausencia por enfermedad no profesional “ordinaria” hasta por un termino de 110 días, incluyendo en tal monto la cantidad que por subsidio le asigna el I.M.S.S.</p> <p>Posterior a los 110 días la empresa entregara únicamente el subsidio que le otorgue el I.M.S.S.</p> <p>En caso de estar un trabajador prestando servicios fuera de su lugar de residencia, y sea contraída alguna enfermedad ordinaria, el termino de días que podrá gozar será de 120 días con salario integrado, el cual podrá ser prorrogado de acuerdo con la recomendación del medico indicado hasta por un periodo máximo de otros 90 días mas.</p>
CLAUSULA 133	<p>De requerirse servicios de especialistas o de ausencia de los médicos contratados por la empresa en los lugares donde no haya I.M.S.S. así como los casos urgentes cuando dichos médicos no puedan atender, la empresa suministrara o autorizara los servicios de otros médicos o especialistas.</p>
CLAUSULA 134	<p>Establece que la empresa proporcionara a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, alumbramiento y puerperio, las siguientes prestaciones:</p> <p>a).- Asistencia obstétrica.</p> <p>b).- Descanso con goce de salario integro durante 42 días antes y 42 días después del parto.</p> <p>c).- Ayuda para lactancia en especie o dinero hasta por 6 meses posteriores al parto; en dinero será de \$0.01 (cero pesos 01/100 M.N.)</p> <p>d).- En el periodo de lactancia disfrutaran de 2 descansos de media hora cada uno; independientemente de lo establecido en la cláusula 96 C.C.T.</p> <p>Nota: Prorroga de 10 días mas goce de salario integro, en caso de agotar el primer permiso de 42 días y el parto no se realice. (Art. 170 LFT)</p>
CLAUSULA 135	<p>En las sucursales donde no se haya establecido el régimen del I.M.S.S. la empresa contratara los servicios necesarios y pagara las cantidades que se refiere la cláusula 134 C.C.T.</p>

RIESGOS PROFESIONALES

CLAUSULA 137	<p>Establece que la empresa por conducto del I.M.S.S. Proporcionara a sus trabajadores todas las prestaciones relativas a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo</p>
---------------------	---

	que contiene la Ley del Seguro Social, las diferencias que resultaren entre las prestaciones del I.M.S.S. y las del C.C.T. serán cubiertas directamente por la empresa.
CLAUSULA 138	<p>En los lugares donde este implantado el I.M.S.S. el trabajador que sufra un riesgo de trabajo, sus familiares en caso de muerte, recibirán las prestaciones, indemnizaciones y pensiones que otorgue la Ley del Seguro Social.</p> <p>Cuando la incapacidad parcial permanente (IPP), fuese hasta del 25 %, el trabajador recibirá en sustitución de su pensión una indemnización global equivalente a 69 mensualidades de la pensión que le hubiere correspondido, la cual no podrá ser menor que la cantidad que recibiría el trabajador de acuerdo con la tabla de valuaciones de incapacidades contenida en la L.F.T. Tomando como base 1500 días de salario para el caso de incapacidad total permanente. (ITP)</p> <p>Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad parcial permanente (IPP) exceda del 25 % sin rebasar el 50%.</p>
CLAUSULA 139	Establece el pago de salario integro, en caso de incapacidad temporal del trabajador , durante todo el tiempo que dure la inhabilitación o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total.
CLAUSULA 140	Establece que la empresa en caso de muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, hará entrega de una cantidad igual a 105 días de salario, esta prestación es independiente de cualquier otra que señale el C.C.T. y de las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios de acuerdo con la Ley del Seguro Social.
CLAUSULA 141	Si la Ley del Seguro Social sufre alguna modificación que reduzca las prestaciones que actualmente otorga o en el caso de que se derogada, la empresa otorgara a los trabajadores que resulten afectados la parte proporcional o la totalidad en su caso de las prestaciones que este contrato otorga.
CLAUSULA 142	<p>Establece que en los lugares donde no se haya establecido el régimen del I.M.S.S. En los casos de riesgos profesionales la empresa otorgara a los trabajadores las siguientes prestaciones:</p> <p>a).- Asistencia medico-quirúrgica y farmacéutica, servicios de especialistas, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.</p> <p>b).- Los médicos de la empresa estarán obligados a prestarle su intervención medica, suministrando y practicando tratamientos adecuados, haciendo visitas domiciliarias cuando se requiera.</p> <p>c).- Si el enfermo no puede asistir al consultorio, la empresa suministrara los servicios necesarios en su domicilio.</p> <p>d).- De no existir elementos para impartir la atención medica con eficacia, se trasladara al enfermo o accidentado al lugar mas próximo donde existan tales elementos, todos los gastos de su traslado, estancia y prestación de los servicios a que se refiere este Capitulo serán por cuenta de la empresa.</p> <p>e).- Si el trabajador lesionado o enfermo se rehusare con causa</p>

	<p>justa a recibir la atención médica, no perderá el pago de salario ni los derechos de exigir los pagos de la atención médica a que se haya sujetado y de la atención farmacéutica correspondiente.</p> <p>f).- En caso de incapacidad temporal como resultado de un riesgo profesional, el trabajador recibirá su salario integro hasta que cese la incapacidad o se determine que la incapacidad es permanente, en cuyo caso se estará en lo dispuesto en los incisos g) y h) de esta Cláusula.</p> <p>g).- Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia una incapacidad permanente y total, la indemnización al trabajador o familiares, consistirá en una cantidad igual a 1,380 días de salario.</p> <p>h).- Cuando el riesgo profesional produzca una incapacidad permanente parcial, el número de días fijado en el inciso anterior (1,380), servirá de base para el cálculo de las indemnizaciones que deban pagarse al trabajador.</p> <p>i).- Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la empresa pagara como indemnización una cantidad equivalente a 1,100 días de salario a los familiares o dependientes del trabajador fallecido; independientemente de la prestación a que se refiere la cláusula 140 del C.C.T. la cual se entregara a los familiares o dependientes del trabajador fallecido.</p> <p>j).- Cuando a juicio de la empresa, sea necesario que a los trabajadores accidentados por riesgos profesionales se les traslade con un acompañante, le cubrirá a este los gastos de traslado y viáticos, que serán iguales a los que otorga el I.M.S.S. en casos semejantes.</p>
<p>CLAUSULA 143</p>	<p>Los gastos que ocasione y salarios que perciba un trabajador al sufrir una enfermedad o riesgo profesional, nunca se tomaran en cuenta para descontarlos de la indemnización a que tenga derecho.</p> <p>Para indemnizaciones en general se tomara como base el sueldo que disfrute el trabajador en el momento de sufrir el riesgo, aun cuando se trate de una sustitución.</p>
<p>CLAUSULA 144</p>	<p>Establece que al trabajador que como consecuencia de un riesgo profesional quede incapacitado para trabajar en el puesto que ocupaba, la empresa <u>deberá proporcionarle un trabajo adecuado</u> a su nuevo estado físico, sin disminución del salario.</p> <p>Así también al trabajador que como consecuencia de una enfermedad general quede incapacitado para trabajar en el puesto que ocupaba, la empresa esta de acuerdo en <u>considerar</u> las recomendaciones que el I.M.S.S. formule, <u>para reacomodar al personal y de ser factible procederá su reacomodo.</u></p> <p>De no ser posible el reacomodo la empresa en conjunto con el sindicato analizara cada caso, para determinar lo conducente.</p> <p>En estos casos de reacomodos derivados por enfermedad general, se celebraran los convenios correspondientes con la intervención de la representación sindical y del trabajador.</p> <p><u>En todos los casos de reacomodos no se afectaran derechos de otros trabajadores.</u> (Riesgo de trabajo Artículos 472 al 515 LFT)</p>

CLAUSULA 146	Establece que cuando ocurra la muerte de un trabajador cualquiera que sea la causa , la empresa pagara a sus familiares o la persona que presente la cuenta de gastos de entierro, la cantidad de 130 días de salario, independientemente de la prestación que otorga el I.M.S.S. por este concepto.
---------------------	---

JUBILACIONES

CLAUSULA 149	<p>Establece que todo trabajador que tenga:</p> <p>25 años o mas de servicios y 53 de edad, sexo masculino 25 años o mas de servicios y 48 de edad, sexo femenino 31 años o mas de servicios sin limite de edad, sexo indistinto</p> <p>Tienen derecho a ser jubilados cuando lo soliciten; las jubilaciones serán calculadas de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <p>De 25 años de servicio --- 50% De 26 años de servicio --- 55% De 27 años de servicio --- 60% De 28 años de servicio --- 65% De 29 años de servicio --- 70% De 30 años de servicio --- 75% De 31 años de servicio --- 80%</p> <p>En casos especiales la empresa y el sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capitulo fuera de las reglas aquí establecidas.</p>
CLAUSULA 150	Establece que la jubilación será calculada sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado. En ningún caso las pensiones serán inferiores a 3 veces el salario mínimo establecido en el Distrito Federal.
CLAUSULA 151 CLAUSULA 153 CLAUSULA 154	La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores jubilados el 100 % de las recuperaciones por concepto de pensión de vejez o reducidas de vejez del Seguro Social, desde el momento que dicho Instituto entregue esas pensiones.
CLAUSULA 156	<p>Establece que dentro de los 5 años anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, la empresa solo podrá separar a su trabajador por causas infamantes que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la empresa.</p> <p>También podrá separarlo por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad o tiempo de servicios que tuviere el trabajador.</p> <p>En casos de incapacidad permanente total dictaminada por el I.M.S.S. Los trabajadores de sexo masculino mayores de 53 años de edad o con un mínimo de 20 años de servicios, así como mujeres mayores de 48 años de edad o con un mínimo de 20 años de servicios recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios. (Art. 46, 47, 53, 161, LFT)</p>
CLAUSULA 157	En caso de que un trabajador deje de prestar sus servicios para ser pensionado, la empresa se obliga a entregarle el importe de su liquidación en los términos de la Cláusula 121 C.C.T. y empezar a cubrirle el importe de la pensión jubilatoria; el plazo en

	ningún caso podrá ser mayor de 30 días de calendario.
CLAUSULA 158	Establece que en caso de muerte de algún trabajador jubilado , la empresa pagara de inmediato como gastos de funerales a los familiares la cantidad de 125 días de pensión conforme al sueldo que percibía al fallecer; independientemente a la prestación que otorga el I.M.S.S. por este concepto.
CLAUSULA 159	Establece que en caso de fallecimiento de un jubilado , independientemente a lo establecido en la cláusula anterior , la empresa les otorgara como ayuda transitoria a los beneficiarios designados en la Cedula por el jubilado, una cantidad igual al monto de la pensión que percibía correspondiente a 145 días , cantidad que les será entregada en tres exhibiciones por meses vencidos , computados a partir de la fecha de defunción. A falta de la Cedula referida, el beneficio se entregara a quien designe la autoridad competente.
CLAUSULA 160	Establece que cuando un trabajador reúna los requisitos máximos de servicio y/o edad para tener derecho a la jubilación con el mayor porcentaje que establece la Cláusula 149 C.C.T. y desea continuar prestando sus servicios como personal activo se contemplara lo siguiente: <u>Necesidades del servicio</u> <u>Aptitud del trabajador</u> Empresa y sindicato podrán convenir que continúe laborando dentro de su especialidad y categoría, reservándole el derecho a jubilarse posteriormente. En el supuesto anterior, el trabajador recibirá: - El salario de la categoría superior. - De estar en la máxima categoría, un salario nominal compuesto por el salario de su categoría mas el 20%. - La bonificación antes mencionada integrara salario para efectos de liquidación por fallecimiento. - No siendo el caso para determinar en el futuro la pensión que le llegase a corresponder, salvo que en esta nueva condición, preste sus servicios por un mínimo de 7 años. - En caso de separación por incapacidad total permanente, la bonificación referida integrara salario para efectos de liquidación, así como para determinar la pensión que le corresponda. - De optar por este beneficio, se le considerara como “Telefonista Emerito” como reconocimiento a su labor. - El trámite de solicitud se realizara por conducto del sindicato. - Dicha solicitud será contestada por la empresa en un término no mayor de 70 días. - La vigencia del movimiento será a partir de la fecha de presentación de la solicitud , siempre y cuando se hubiesen reunido los requisitos, así como para el supuesto de que la empresa no diere respuesta en el tiempo señalado. - La permanencia de este personal, no obstruirá los movimientos escalafonarios que se hubiesen generado de haber causado jubilación, por lo que se realizaran los movimientos de ascenso de los trabajadores que escalafonariamente les correspondiese. - Los trabajadores que escalafonariamente les correspondiese,

	<p>estarán de acuerdo en realizar los trabajos de categorías inferiores.</p> <p>- No se cubrirá el movimiento ultimo de escalafón, (vacante) hasta en tanto cause baja como personal activo, el trabajador que decidió no optar por su jubilación.</p>
CLAUSULA 161	<p>Establece que ningún trabajador jubilado podrá dedicarse a actividades que puedan implicar competencia o perjuicio a la empresa; labores de división del sindicato. Si ejecutare estas actividades perderá el derecho de jubilación, previo acuerdo entre empresa y sindicato.</p>
CLAUSULA 162	<p>Si se llegare a expedir alguna Ley sobre el Seguro Social, obrero o jubilación que tenga mayores beneficios para los trabajadores que los establecidos en este Capitulo, se aplicaran las disposiciones de la Ley y si son menores, quedara en vigor lo aquí establecido.</p>
	OTRAS PRESTACIONES
CLAUSULA 164	<p>Establece que en el caso de que algún trabajador tenga que cubrir el importe de alguna herramienta, este será equivalente al 75% del costo de reposición correspondiente.</p>
CLAUSULA 165	<p>Establece que la empresa pagara el importe de la licencias para manejar vehículos, así como su revalidación o canje de las mismas, a los trabajadores que por necesidades del servicio las requieran.</p> <p>El trabajador no será responsable en caso de accidente, cuando este se origine por fallas en los vehículos que hayan sido reportados anteriormente a la empresa.</p>
CLAUSULA 166	<p>Establece que la empresa se obliga a proporcionar instrucción de manejo de vehículos después de las horas de trabajo a los trabajadores que deban tener ese conocimiento por la naturaleza de su trabajo y a juicio de la empresa y del sindicato.</p>
CLAUSULA 167	<p>Establece que la empresa se obliga a defender en forma diligente e inmediata, gratuitamente, a todos los trabajadores que manejan vehículos propiedad de la Empresa en casos de accidentes que ocurran cuando el trabajador maneje para el servicio de la misma, siempre que no se deban a negligencia, falta o delito de cualquier clase, a juicio de las autoridades. Debiendo en esos casos dar fianza si fuere procedente, pagar la reparación de los vehículos dañados y pagar daños causados a personas.</p> <p>De igual forma se procederá cuando se causen daños o perjuicios a terceros con motivo o ejecución de las órdenes de trabajo que reciban.</p>
CLAUSULA 169	<p>Establece que la empresa se obliga en caso de renuncia de un trabajador sindicalizado a dar aviso al sindicato con 5 días de anticipación a la liquidación del interesado, para que intervenga si así lo estima conveniente, en el pago de las prestaciones que le corresponden al trabajador. Proporcionara, además copia del finiquito al interesado y al sindicato.</p>
CLAUSULA 170	<p>Establece que la empresa pagara el costo de las fianzas que caucionen a los trabajadores que manejan valores o fondos, cuando a su juicio deba darse esa garantía. Para los efectos de esta estipulación, ningún trabajador que maneje fondos o valores será responsable en caso de robo o perdida si no esta debidamente afianzado.</p>
CLAUSULA 172	<p>La empresa conviene en conceder a los trabajadores que sean</p>

	<p>trasladados temporalmente por necesidades del servicio fuera de su lugar de residencia, una llamada telefónica de larga distancia de o a su casa, no mayor a 12 minutos una vez por semana o dos llamadas de 6 minutos cada una en el mismo lapso, gratuitamente; Las que deberán realizar por líneas y facturación Telmex.</p>
CLAUSULA 173	<p>La empresa conviene en conceder los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descuento del 75% de las tarifas oficialmente autorizadas en el servicio local, incluyendo servicio medido. (incluidos trabajadores jubilados) - Gratis los “gastos de contratación”. - Descuento del 75% en los “gastos de instalación”. - Estas obligaciones se entienden para un solo aparato telefónico, instalado en la casa que reside el trabajador activo o jubilado. - Bonificación mensual a trabajador activo o jubilado por la cantidad de \$60.00 que se aplicara en el recibo telefónico; dicha cantidad se ajustara en la proporción que varié la canasta de servicios básicos telefónicos. Si por alguna razón dicha cantidad no es aplicada en su totalidad, el remanente se acumulara a los meses siguientes del mismo año calendario. - Descuento del 46% a trabajador activo o jubilado sobre las tarifas mensuales del paquete de servicios digitales. Operara por un solo paquete activado en la línea telefónica del domicilio del trabajador con cuota de empleado. - Descuento adicional del 25% sobre el precio especial a empleados, en la renta mensual de INTERNET. (Únicamente 30,000 trabajadores) - Descuento del 45% sobre la renta mensual de PRODIGY INFINITUM. (Únicamente 24,500 trabajadores) <p>La empresa conviene en conceder al Sindicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - \$20,000.00 mensuales como ayuda para cubrir los gastos que origine en sus oficinas el servicio telefónico de larga distancia. - Descuento del 50% en la renta básica del servicio local, a favor de aquellas secciones que cuenten con servicio telefónico.
CLAUSULA 174	<p>Establece el derecho al pago de aguinaldo anual a trabajadores permanentes o de planta, equivalente a 61 días de salario que deberá pagarse, un 40% antes del día 20 de agosto y un 60% antes del 20 de diciembre. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado. (Art. 87, LFT)</p>
CLAUSULA 175	<p>Establece que la empresa cubrirá los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y sueldos, durante el tiempo que duren las comisiones que de común acuerdo convengan con el sindicato, cuando la representación o comisiones tengan que trasladarse a alguna de las dependencias de la Empresa dentro de la Republica Mexicana para tratar cuestiones relativas a conflictos con motivo de las relaciones obrero-patronales.</p>
CLAUSULA 176	<p>Establece el pago de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gastos de transporte. (ida y vuelta en primera clase y pullman o avión , cuando sea necesario) - Hospedaje.

	<p>- Alimentación.</p> <p>A los Delegados a que se refieren los incisos a), f), y g) de la Cláusula 99 del C.C.T.</p>
CLAUSULA 177	<p>Establece el traslado al o a los trabajadores que resulten electos miembros del Comité Ejecutivo Nacional y del Comité de Vigilancia al Distrito Federal (sin exceder de 13 miembros) y pago de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gastos de transporte. (en primera clase) - Hospedaje. - Alimentación. - Pago de viáticos de acuerdo al tabulador vigente por todo el tiempo que dure fuera de su residencia habitual.
CLAUSULA 178	<p>Establece que la empresa entregara al sindicato para finés sociales, incluido el fomento del deporte, una cantidad anual de \$30.82 por cada trabajador de planta de semana completa a su servicio. (en una sola exhibición en el mes de enero de cada año)</p>
CLAUSULA 179	<p>Establece que por concepto de compensación la empresa acepta liquidar a los trabajadores eventuales que no gozan de los beneficios del fondo de ahorro, dentro de los últimos 20 días del mes de diciembre, la cantidad correspondiente a 15 días de salario, si laboraron durante todo el año o bien la parte proporcional si el tiempo trabajado es menor.</p>
CLAUSULA 180	<p>Establece que la empresa entregara al sindicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La cantidad de \$20,900,000.00 para becas de hijos de los trabajadores sindicalizados. - La cantidad de \$14,300,000.00 para becas de los trabajadores sindicalizados. <p>La empresa otorgara al año 34 días de salario a cada trabajador, incluyendo eventuales y jubilados, durante el mes de agosto, por concepto de ayuda para gastos educacionales, pagadero al personal eventual en forma proporcional al tiempo laborado.</p>
CLAUSULA 181	<p>Establece lo correspondiente a proporcionar por parte de la empresa el servicio de despensas a precio de costo a todo el personal sindicalizado.</p> <p>Este servicio se hará extensivo a toda la Republica con entrega a domicilio en poblaciones con 170 o mas trabajadores y entrega en el centro de trabajo en poblaciones con menos de 170 trabajadores.</p> <p>La empresa esta de acuerdo en dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo eventuales y jubilados, una cantidad semanal o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de 5 días a la semana, como ayuda para despensa.</p> <p>Esta cantidad se considerara como salario para los efectos del párrafo final de la cláusula 107 C.C.T. y se incrementara en el mismo porcentaje que se incremente la cláusula 103 C.C.T. (Art. 84, LFT)</p>
CLAUSULA 182	<p>Establece que la empresa concederá préstamos a sus trabajadores, cuyos plazos y forma de pago se establecen en el Reglamento Especial de Préstamos.</p>

ENSEÑANZA (CAPACITACION)

CLAUSULA 185	Esta cláusula establece sobre la capacitación y adiestramiento de
---------------------	--

los trabajadores; así como a los acuerdos tomados por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento. (COMNCA) (Art. 153-A al 153-X, LFT)

- Cuando sean creados nuevos puestos o labores donde se requiera de una capacitación especializada, la empresa **deberá implantar cursos especiales o en su caso becar** ya sea en el país o en el extranjero a trabajadores sindicalizados, los cuales serán nombrados por la COMNCA previa convocatoria.

- En el mes de enero de cada año la empresa entregara a la representación sindical **copia del presupuesto que se destinara para la capacitación de los trabajadores sindicalizados; estos recursos serán independientes de los necesarios para los traslados, viáticos y salarios** del personal que reciba la capacitación.

- Con el objeto de fomentar la creatividad de los trabajadores, empresa y sindicato **acuerdan establecer un programa continuo de reconocimientos e incentivos a la “creatividad e innovación”**, que contribuya a la optimización y mejoramiento de los procesos, equipos y sistemas que operan en la planta de la empresa. **Los incentivos serán en materia de desarrollo y formación académica.**

- **Los trabajadores sindicalizados que integran las subcomisiones indicadas, gozaran de permiso con sueldo**, durante los días que ocupen en el desarrollo de sus funciones.

- Cuando se designe personal sindicalizado para las **funciones de instrucción o diseño de cursos y talleres** y si este acepta en función de sus aptitudes y conocimientos, percibirá durante el tiempo que dure su comisión en el INTTELMEX, **su salario mas el equivalente al 50% del mismo**; si al momento de su comisión esta percibiendo **el pago por uso del idioma ingles, se le continuara pagando nominalmente por el tiempo que dure su comisión.**

- Cuando se designe personal sindicalizado **para proporcionar capacitación en el puesto de trabajo**, y si este acepta, percibirá durante el tiempo que dure la capacitación, **su salario mas el equivalente al 40% del mismo.**

- **Al personal que asista a los cursos y talleres** de capacitación, se le pagaran nominalmente las percepciones que en el momento de salir a tomar el curso o taller, estuviere recibiendo, **relativa a substituciones, habilitaciones, uso del idioma ingles, manejo de vehículos y sobresalario por nuevas labores**, que por derecho escalafonario le correspondan. Para el caso de substituciones el pago se suspenderá cuando el titular del puesto regrese a laborar a su departamento y en el caso de habilitaciones, se suspenderá cuando cese la necesidad de la habilitación.

- En relación al Plan de Educación Básica para Adultos, los trabajadores **tendrán el derecho a 1 hora dentro de la jornada de trabajo**, debiendo utilizarla en asistir a los círculos de estudio.

**JORNADA NOCTURNA
SEGURO DE VIDA DE GRUPO
PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD**

CLAUSULA 190	Establece que todos los trabajadores que laboren en jornada nocturna, percibirán el salario que les corresponda, más el 19% de su salario por jornada.
CLAUSULA 191	Establece la percepción que como remuneración percibirá alguna operadora cuando deje de laborar en jornada nocturna y pase a trabajar en la jornada diurna.
CLAUSULA 192	Establece que la empresa hará la contratación y pago integro de las cuotas correspondientes a un Seguro de Vida de Grupo para el personal activo y jubilado, por la siguiente cantidad según el caso: \$455,069.00 -- Muerte ordinaria \$910,136.00 -- Muerte accidental \$1,365,203.00 -- Muerte colectiva \$303,378.00 -- Invalidez
CLAUSULA 195	Establece el acuerdo entre Empresa y Sindicato para impulsar un programa para la permanente elevación y mejoramiento de la calidad, productividad y la competitividad en las diferentes áreas que conforman la Empresa. El programa forma parte integral del C.C.T. y será permanente y de aplicación general, dinámico en el establecimiento de las bases de aplicación y flexible para ajustarse a las necesidades de la transformación de los diferentes procesos productivos. El programa contendrá las normas de productividad y calidad, así como los indicadores y los sistemas de medición, adicionalmente estipulara los incentivos económicos asignados a cada una de las áreas tronco y su forma de distribución individual o colectiva.

COMPENDIO LEY FEDERAL DE TRABAJO

INDICE POR ARTÍCULO

TITULO PRIMERO	PRINCIPIOS GENERALES
Artículo 2.-	Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.
Artículo 3.-	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. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, 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>Artículo 5.-</p>	<p>Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <p>III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.</p>
<p>Artículo 6.-</p>	<p>Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.</p>
<p>Artículo 18.-</p>	<p>En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.</p>
<p>TITULO SEGUNDO</p>	<p>RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</p>
<p>Artículo 25.-</p>	<p>El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario;</p> <p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p>
<p>Artículo 31.-</p>	<p>Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.</p>
<p>Artículo 33.-</p>	<p>Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.</p> <p>Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y</p>

	Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
Artículo 35.-	Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.
Artículo 41.-	<p>La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.</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 de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.</p>
Artículo 46.-	El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.
Artículo 47.-	<p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>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;</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</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 demás objetos relacionados con el trabajo;</p> <p>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;</p> <p>VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p>

	<p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</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 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 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 de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</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>Artículo 48.-</p>	<p>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.</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 el laudo.</p>
<p>Artículo 49.-</p>	<p>El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:</p> <p>I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;</p>

	<p>II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;</p> <p>III. En los casos de trabajadores de confianza;</p> <p>IV. En el servicio doméstico; y</p> <p>V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.</p>
Artículo 50.-	<p>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 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>
Artículo 53.-	<p>Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:</p> <p>I. El mutuo consentimiento de las partes;</p> <p>II. La muerte del trabajador;</p> <p>III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;</p> <p>IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y</p> <p>V. Los casos a que se refiere el artículo 434.</p>
Artículo 54.-	<p>En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.</p>
Artículo 55.-	<p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.</p>
TITULO TERCERO	CONDICIONES DE TRABAJO
Artículo 56.-	<p>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</p>

	iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.
Artículo 58	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
Artículo 59	El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder 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.
Artículo 60	Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.
Artículo 61	La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.
Artículo 62	Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o. , fracción III.
Artículo 63	Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.
Artículo 64	Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.
Artículo 65	En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
Artículo 66	Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
Artículo 67	Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 , se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.
Artículo 68	Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.
Artículo 69.-	Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
Artículo 70.-	En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71.-	<p>En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.</p> <p>Los trabajadores que presten servicio en día 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>
Artículo 72.-	<p>Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.</p>
Artículo 73.-	<p>Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.</p>
Artículo 74.- (Reformado 17/01/2006)	<p>Son días de descanso obligatorio:</p> <p>I. El 1o. de enero;</p> <p>II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;</p> <p>III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;</p> <p>IV. El 1o. de mayo;</p> <p>V. El 16 de septiembre;</p> <p>VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;</p> <p>VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;</p> <p>VIII. El 25 de diciembre, y</p> <p>IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p>
Artículo 75.-	<p>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 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>
Artículo 76.-	<p>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.</p> <p>Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>
Artículo 77.-	<p>Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada</p>

	tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.
Artículo 78.-	Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.
Artículo 79.-	Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.
Artículo 80.-	Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.
Artículo 81.-	Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.
Artículo 82.-	Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
Artículo 83.-	El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.
Artículo 84.-	El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
Artículo 85.-	El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.
Artículo 86.-	A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
Artículo 87.-	Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.
Artículo 88.-	Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.
Artículo 89.-	Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que

	<p>nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.</p> <p>En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.</p> <p>Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.</p>
Artículo 90.-	<p>Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.</p> <p>El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.</p> <p>Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.</p>
Artículo 97.-	<p>Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:</p> <p>I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y</p> <p>II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.</p> <p>III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.</p> <p>IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.</p>
Artículo 101.-	<p>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>
Artículo 108.-	<p>El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.</p>

Artículo 109.-	El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
Artículo 110.-	<p>Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:</p> <p>I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;</p> <p>II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.</p> <p>III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.</p> <p>IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;</p> <p>V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y</p> <p>VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.</p> <p>VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.</p>
Artículo 112.-	<p>Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.</p> <p>Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.</p>
Artículo 115.-	Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 117 – 131.-	Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
TITULO CUARTO	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES
Artículo 132.-	<p>Son obligaciones de los patrones:</p> <p>VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.</p> <p>VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.</p> <p>IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;</p> <p>X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. 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>
Artículo 134.-	<p>Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I.- Cumplir las 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 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</p>

	<p>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>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.-</p>	<p>Queda prohibido a los trabajadores:</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 exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;</p> <p>VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;</p> <p>VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;</p>

	<p>IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.</p>
Artículo 153 G.-	<p>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>
Artículo 154.-	<p>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.</p> <p>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>Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p>
Artículo 155.-	<p>Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.</p>
Artículo 158.-	<p>Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.</p> <p>Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p>
Artículo 159.-	<p>Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.</p> <p>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.</p> <p>Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el</p>

	<p>artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.</p> <p>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.</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.</p>
<p>Artículo 160.-</p>	<p>Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.</p>
<p>Artículo 161.-</p>	<p>Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.</p> <p>La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.</p>
<p>Artículo 162.-</p>	<p>Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce 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 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 beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.</p>
TITULO QUINTO	TRABAJO DE LAS MUJERES
Artículo 170.-	<p>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 embarazo o del parto;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>
Artículo 171.-	Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.
TITULO SEPTIMO	RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
Artículo 386.-	Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
Artículo 391.-	<p>El contrato colectivo contendrá:</p> <p>I. Los nombres y domicilios de los contratantes;</p> <p>II. Las empresas y establecimientos que abarque;</p> <p>III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra</p>

	<p>determinada;</p> <p>IV. Las jornadas de trabajo;</p> <p>V. Los días de descanso y vacaciones;</p> <p>VI. El monto de los salarios;</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>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,</p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>
<p>Artículo 395.-</p>	<p>En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.</p> <p>Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p>
<p>Artículo 423.-</p>	<p>El reglamento (R.I.T.) contendrá:</p> <p>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;</p> <p>II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;</p> <p>III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;</p> <p>IV. Días y lugares de pago;</p> <p>V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p> <p>VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;</p> <p>VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;</p> <p>VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que</p>

	<p>dicten las autoridades;</p> <p>IX. Permisos y licencias;</p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.</p>
Artículo 426.-	<p>Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:</p> <p>I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y</p> <p>II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.</p> <p>La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.</p>
Artículo 427.-	<p>Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:</p> <p>I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;</p> <p>II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;</p> <p>III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;</p> <p>IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;</p> <p>V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y</p> <p>VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.</p>
Artículo 428.-	<p>La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.</p>
Artículo 430.-	<p>La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que</p>

	pueda exceder del importe de un mes de salario.
Artículo 431.-	El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50 .
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 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 .
Artículo 433.-	La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.
Artículo 434.-	Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: 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; II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; IV. Los casos del artículo 38 ; y V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.
Artículo 436.-	En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 , salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 .
Artículo 437.-	Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.
Artículo 438.-	Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154 . Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.
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

	<p>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>TITULO NOVENO</p>	<p>RIESGOS DE TRABAJO</p>
<p>Artículo 473.-</p>	<p>Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p>
<p>Artículo 474.-</p>	<p>Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.</p> <p>Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.</p>
<p>Artículo 475.-</p>	<p>Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.</p>
<p>Artículo 476.-</p>	<p>Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.</p>
<p>Artículo 477.-</p>	<p>Cuando los riesgos se realizan pueden producir:</p> <p>I. Incapacidad temporal;</p> <p>II. Incapacidad permanente parcial;</p> <p>III. Incapacidad permanente total; y</p> <p>IV. La muerte.</p>
<p>Artículo 478.-</p>	<p>Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.</p>
<p>Artículo 479.-</p>	<p>Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.</p>
<p>Artículo 480.-</p>	<p>Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.</p>
<p>Artículo 482.-</p>	<p>Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.</p>
<p>Artículo 483.-</p>	<p>Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.</p> <p>En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.</p>
<p>Artículo 484.-</p>	<p>Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.</p>

Artículo 485.-	La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.
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 doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.
Artículo 487.-	Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a: <p>I. Asistencia médica y quirúrgica;</p> <p>II. Rehabilitación;</p> <p>III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;</p> <p>IV. Medicamentos y material de curación;</p> <p>V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y</p> <p>VI. La indemnización fijada en el presente Título.</p>
Artículo 491.-	Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. <p>Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.</p>
Artículo 492.-	Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.
Artículo 493.-	Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.
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.
Artículo 498.-	El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un

	<p>riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.</p>
Artículo 500.-	<p>Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:</p> <p>I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y</p> <p>II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.</p>
Artículo 501.-	<p>Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:</p> <p>I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;</p> <p>II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;</p> <p>III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.</p> <p>IV. A falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y</p> <p>V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>
Artículo 502.-	<p>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>
TITULO DECIMO	PRESCRIPCION
Artículo 516.-	<p>Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.</p>
Artículo 517.-	<p>Prescriben en un mes:</p> <p>I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y</p> <p>II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.</p> <p>En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente,</p>

	<p>del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.</p> <p>En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.</p>
Artículo 518.-	<p>Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.</p> <p>La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.</p>
Artículo 519.-	<p>Prescriben en dos años:</p> <p>I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;</p> <p>II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y</p> <p>III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.</p> <p>La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.</p>
Artículo 521.-	<p>La prescripción se interrumpe:</p> <p>I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y</p> <p>II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.</p>
Artículo 522.-	<p>Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.</p>
TITULO CATORCE	DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Artículo 919.-	<p>La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.</p>

TITULO QUINCE	PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION
Artículo 987.-	<p>Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.</p> <p>En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.</p>
Artículo 989.-	<p>Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley.</p>
Artículo 991.-	<p>En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.</p> <p>El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.</p>
ARTICULOS TRANSITORIOS	
Artículo transitorio 1970. 1.-	<p>Esta Ley entrará en vigor el día 1o. de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87 que entrarán en vigor el día 1o. de julio de 1970, y el artículo 80 que entrará en vigor el día 1o. de septiembre de 1970.</p>
Artículo transitorio 1970. 3.-	<p>Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.</p> <p>Los contratos de trabajo individual o colectivo o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos.</p>