



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0063-1PO1-12

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, y del Seguro Social.
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Arturo Escobar y Vega y suscrita por diversos diputados.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PVEM.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	20 de septiembre de 2012.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	20 de septiembre de 2012.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Establecer en la Ley que las relaciones de trabajo se regirán bajo el principio de recíproca solidaridad, por el que los patrones atenderán siempre a la aspiración y legítimo derecho de los trabajadores a alcanzar una vida digna, mientras que los trabajadores realizarán el esfuerzo necesario para lograr la conservación del centro de trabajo bajo regímenes de sustentabilidad y eficiencia. Considerar que el trabajo es un derecho humano universal y un deber social. Impedir la discriminación laboral por motivo de edad, género, raza, origen étnico, credo religioso, doctrina política, opiniones, condición social, discapacidades, estado civil, preferencia sexual, maternidad, nacionalidad, condición migratoria o cualquier otro criterio que pueda anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo u ocupación. Fortalecer la libertad de organización de los trabajadores y generar condiciones adecuadas para la existencia de representaciones sindicales democráticas, obligadas a rendir cuentas a los agremiados. Establecer la figura de la subcontratación y sus características, así como considerar el impedimento a la simulación y elusión en el cumplimiento de los derechos



para los trabajadores que prestan sus servicios bajo este régimen. Considerar que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, a efecto de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y capacidades necesarias para desarrollar el trabajo. Erradicar el trabajo infantil, salvaguardando el derecho de los menores de 14 años para desempeñar actividades remuneradas, de carácter artístico y cultural, que contribuyan al desarrollo de sus capacidades, por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las autoridades del trabajo de las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil. Establecer mecanismos e incentivos para agilizar la justicia laboral, eliminar intermediarios y sancionar el incumplimiento de las obligaciones de las autoridades del trabajo. Impulsar el trabajo de los jóvenes, mediante la creación de incentivos de seguridad social a las empresas que los contraten.

Ley del Seguro Social. Establecer el seguro de desempleo dentro del régimen obligatorio, considerando un ingreso mensual para el trabajador, cuando por causas ajenas a su voluntad cese su relación laboral con el patrón, hasta por un periodo de seis meses. El seguro incluye prestaciones económicas y de enfermedades y maternidad al trabajador desempleado y sus derechohabientes hasta por un lapso de seis meses.



III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXX del artículo 73, en concordancia con el artículo 123, Apartado A, para la Ley Federal del Trabajo; y en relación con el artículo 123, Apartado A, fracción XXIX, para la Ley del Seguro Social, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Incluir el fundamento legal en que se sustenta la facultad del Congreso para legislar en la materia de que se trata.
- Se recomienda incluir el título de la Iniciativa con Proyecto de Decreto.

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes:

Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.



V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROYECTO DE DECRETO ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman los artículos 3; 4, inciso a) de la fracción I; 7; 13; 16, párrafo primero; 19; 25, fracción I; 41; 42, fracciones VI y VII; 47, fracción VIII y párrafo tercero; 51, fracciones II y VIII; 56, primer párrafo; 85, párrafo primero; 110, fracciones V y VI; 117, párrafo primero; 118, párrafo primero; 132, fracciones III, VI, XIII y XV; 133, fracciones I, X y XI; 134, fracción XIII; 135, fracciones IX y X; la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto; 153 A; 153 B; 153 C; 153 F, fracciones I, IV y V; 153 K, párrafo primero y fracciones I, II, III, IV, V y VI; 159; 173, párrafo primero; 174; la denominación del Capítulo VIII del Título Sexto; 279; 283, fracciones II, III, IV, V y VI; 371, fracciones VI, VIII, IX y XIII; 373, párrafo primero; 380, párrafo primero; la denominación del Capítulo IV del Título Once; 537; 538; 689; 692, fracciones II y IV; 776, fracción VIII; 995 y 997. Se adicionan los artículos 2, con un párrafo segundo; 15-A, 15 B, 15 C, y 15 D; 16, con un segundo párrafo; 39 A, 39 B y 39 C; 42, con una fracción octava; 48, con un tercero, cuarto, quinto y sexto párrafos; 51 con una nueva fracción IX que recorre la actual; 53, con una nueva fracción II que recorre las subsecuentes; 56, con un segundo y tercer párrafos; 83, con un nuevo segundo párrafo pasando el anterior segundo a ser tercero; 85 con un tercer párrafo; 100, con un tercer párrafo; 127, con una fracción IV Bis; 132, con las fracciones XXVI Bis, XXIX, XXX y XXXI; 133, fracciones XII, XIII y XIV; 134, fracción XIV; 135, fracción XI; 153 A Bis; 153F, con nuevas fracciones II y III, que recorren las subsecuentes, y un último párrafo; 153 F Bis; 153 K,



Artículo 2o.- ...

No tiene correlativo

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber *sociales*. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico *decoroso* para el trabajador y su familia.

con una fracción VII; 173, con un segundo párrafo; 175 Bis; 280, con un segundo, tercer y cuarto párrafos; 283, con una fracción VIII; 371, con una fracción III Bis; 373, con un segundo párrafo; 380, con un segundo párrafo; 537 A; una Sección Primera, denominada Disposiciones Generales, al Capítulo XVIII del Título Catorce, que comprende los artículos 892 al 899; una Sección Segunda, denominada Conflictos Individuales de Seguridad Social, al Capítulo XVIII del Título Catorce, que comprende los artículos 899 A y 899 B; 995 A; 1004 A, y 1007 A. Se derogan los artículos 395 y 413; todos, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Las relaciones de trabajo a que se refiere la presente Ley se regirán bajo el principio de recíproca solidaridad, por el que los patrones atenderán siempre a la aspiración y legítimo derecho de los trabajadores a alcanzar una vida digna y en equilibrio con la capacidad del núcleo de producción al que prestan sus servicios, en tanto que los trabajadores realizarán el esfuerzo necesario para lograr la conservación del centro de trabajo bajo regímenes de sustentabilidad y eficiencia.

Artículo 3o. El trabajo es un derecho **humano universal** y un deber **social**. 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 **digno** 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.

Artículo 4o.- ...

I. ...

a) Cuando *se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

No podrán establecerse **condiciones que impliquen discriminación** entre los trabajadores por motivo de edad, **género, raza, origen étnico**, credo religioso, doctrina política, **opiniones, condición social, discapacidades, estado civil, preferencia sexual, maternidad, nacionalidad, condición migratoria o cualquier otro criterio que pueda anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo u ocupación.**

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, **así como la productividad, la innovación, la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental y el reparto equitativo de los beneficios que éstos factores generen.**

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

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

a) Cuando **en el contrato de trabajo que se firme con un trabajador que substituya a otro que haya reclamado el despido y la reinstalación del empleo, no se incorpore el señalamiento de antecedentes relacionados con la preexistencia de los derechos laborales del trabajador despedido y no se asuman para con el entrante los compromisos de indemnización plena correspondientes para**



b) ...

II. ...

a) y b) ...

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

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

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. *En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las*

el caso de que, por virtud del cumplimiento del laudo que resulte favorable al trabajador despedido, se tenga que separar al trabajador contratado.

b)...

III...

a) a b)...

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

Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. **Los patrones y los intermediarios** serán responsables **subsidiarios** en las obligaciones contraídas con los trabajadores.



obligaciones contraídas con los trabajadores

No tiene correlativo

Artículo 15 A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel en el que un patrón, denominado contratista o subcontratista, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios con trabajadores bajo su dirección, a favor de otra persona física o moral denominada patrón principal, quien se beneficia de los servicios o trabajos contratados.

El trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores contratados.

Artículo 15 B. El patrón principal que utilice en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, ya sea contratista o subcontratista, será responsable solidario en las obligaciones de seguridad social contraídas con los propios trabajadores. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual los trabajadores ejecutaron servicios o trabajos en régimen de subcontratación para el patrón principal.

El contratista también será solidariamente responsable con las obligaciones contraídas por sus subcontratistas a favor de los trabajadores, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 15 C. El patrón principal podrá solicitar a los contratistas o subcontratistas los datos que acrediten el debido



No tiene correlativo

Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia *u otra forma semejante*, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

cumplimiento de las obligaciones de seguridad social contraídas con sus trabajadores. Este podrá dar aviso a las autoridades del trabajo si considera que el contratista o subcontratista no las cumple.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá a las autoridades del trabajo la verificación permanente de las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo de los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación.

Artículo 15 D. Se considera que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, los contratistas o beneficiarios de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil, respecto a los mismos trabajadores. Lo anterior no será aplicable en el caso del pago de regalías en los términos de la legislación de propiedad intelectual correspondiente.

Al que incurra en la conducta señalada en el párrafo anterior, le será impuesta la sanción prevista en el artículo 1004 A de esta Ley.

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



<p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.</p> <p>Artículo 25.- ...</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. ...</p> <p>III. a IX. ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>Todos los elementos de una misma empresa serán solidariamente responsables de las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.</p> <p>Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo serán gratuitos y no causarán costas ni impuesto alguno.</p> <p>Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio tanto del trabajador como del patrón.</p> <p>II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;</p> <p>III. a IX...</p> <p>Artículo 39 A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y capacidades necesarias para desarrollar el trabajo que se solicita.</p> <p>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta noventa días, cuando se trate de</p>
---	---



No tiene correlativo

Artículo 41.- ...

trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese periodo el trabajador disfrutará del salario y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y competencias necesarias, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, siempre que éste no adeude al trabajador los salarios o prestaciones correspondientes.

El periodo de prueba es improrrogable y dentro de una misma empresa o establecimiento no podrá aplicarse al mismo trabajador en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascenso, ni aun cuando, concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

Artículo 39 B. La relación de trabajo con periodo de prueba deberá constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

Artículo 39 C. Cuando concluya el periodo de prueba y subsista la relación de trabajo, el tiempo de vigencia de aquel se computará para efectos del cálculo de la antigüedad y demás prestaciones.

Artículo 41. La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones



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.

Artículo 42.- ...

I. a V. ...

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, *Conciliación y Arbitraje*, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

No tiene correlativo

Artículo 47.- ...

derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que **hace referencia** 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.

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

I. a V. ...

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

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

VIII. En el caso de los trabajadores contratados por temporada, la conclusión de la misma.

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



I. a VII. ...

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

IX. a XV. ...

...

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.

...

Artículo 48.- ...

...

I. a VII...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales **o de hostigamiento o violencia sexual** en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. a XV. ...

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio **o cualquier otro dato que permita su localización** y solicitando su notificación al trabajador. **La Junta que reciba el aviso deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio que autorice la ley o el que se considere pertinente, dejando constancia de ello y fe del actuario de la Junta.**

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

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios



No tiene correlativo

vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Los laudos que se dicten con motivo de la resolución a que se refiere el presente artículo deberán quedar cumplidos dentro del plazo de doce meses a partir de la presentación de la demanda.

Cuando por causas imputables al trabajador relacionadas con la substanciación y resolución del juicio dicho laudo no pudiera dictarse en el plazo señalado, la condena de la que pueda ser sujeto el patrón por concepto de salarios vencidos sólo podrá abarcar hasta doce meses. El tiempo que exceda la dilación del juicio sólo dará lugar, en su caso, al pago del interés legal para actos de naturaleza civil que resulte aplicable.

El patrón responderá por la totalidad de los salarios vencidos que se devenguen con motivo del juicio cuando la responsabilidad inherente al retardo en la impartición de justicia le sea imputable a él.

Cuando el retardo en la resolución del conflicto no sea imputable a ninguna de las partes litigantes, la condena a que haya lugar comprenderá doce meses de salarios vencidos más el interés que se devengue a razón del 2% mensual por cada mes que exceda al plazo primeramente establecido. En este caso, si el retraso en la solución del conflicto fuere imputable a la Junta, por causas injustificadas, se impondrá a cada uno de sus integrantes una multa de entre 50 y 200 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal, con independencia de



<p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 51.- ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o <i>su personal directivo o administrativo</i>, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a VII. ...</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>IX. ...</p> <p>Artículo 53.- ...</p>	<p>las sanciones administrativas de las que sean sujetos y sin perjuicio de responsabilidad penal en que puedan incurrir por delitos relacionados con el abuso de autoridad o contra la administración de la justicia.</p> <p>Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, intimidación, malos tratamientos, hostigamiento sexual u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. a VII...</p> <p>VIII. Comprometer el patrón o sus representantes con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p> <p>IX. Exigir el patrón o sus representantes comportamientos que menoscaben o vayan contra la dignidad del trabajador, en términos de lo previsto en esta Ley; y</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p> <p>Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de</p>
--	--



<p>I. ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p> <p>V. ...</p> <p>Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, <i>sexo</i>, edad, credo religioso o <i>doctrina política</i>, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>trabajo:</p> <p>I. El mutuo consentimiento de las partes;</p> <p>II. La renuncia voluntaria del trabajador;</p> <p>III. La muerte del trabajador;</p> <p>IV. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;</p> <p>V. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y</p> <p>VI. Los casos a que se refiere el artículo 434.</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de edad, género, raza, etnia, credo religioso, opinión política, condición social, condición física, estado civil, preferencia sexual maternidad, nacionalidad, condición migratoria o cualquier otro criterio discriminatorio, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>Los trabajadores o los sindicatos podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal. Por el desarrollo de estas, podrán convenir el ajuste salarial correspondiente.</p>
--	---



<p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 83.- ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>...</p> <p>Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la</p>	<p>Se entenderán como labores o tareas conexas, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador, y que no impliquen una modificación sustancial del objeto del contrato.</p> <p>Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por hora, siempre que el salario pagado por bajo esta modalidad de trabajo no signifique una percepción menor a dos salarios mínimos diarios, ni se exceda la jornada máxima legal en esta Ley. En este caso, las cuotas y aportaciones de seguridad social corresponderán, como mínimo, a ese monto.</p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.</p> <p>Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la</p>
--	---



<p>cantidad y calidad del trabajo.</p> <p>...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 100.- ...</p> <p>...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 110.- ...</p>	<p>cantidad y calidad del trabajo, así como la productividad.</p> <p>En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.</p> <p>En ningún caso las cuotas o aportaciones de seguridad social podrán ser inferiores a las que correspondan a un salario mínimo.</p> <p>Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.</p> <p>El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.</p> <p>Se entenderá que el trabajador recibe directamente su salario cuando su pago se efectúe a través de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito o crédito, transferencia o cualquier otro medio electrónico, siempre que cuente con el consentimiento expreso del propio trabajador. En estos casos deberá existir constancia de la operación que pueda ser consultable por el trabajador. Los costos que pudieran originarse por estas formas de pago serán cubiertos por el patrón.</p> <p>Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:</p>
--	--



I a IV. ...

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

No tiene correlativo

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

VII. ...

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

I. a IV...

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes, nietos, **o cualquier otra persona que por declaración judicial o en los términos de las leyes aplicables tenga derecho a recibirlo** decretado por la autoridad competente.

Si el trabajador deja de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente o a los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

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

VII...

Artículo 117. Los trabajadores participarán **anualmente** en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional realizará **por lo menos cada tres años** las investigaciones correspondientes y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional, **los niveles de productividad, la situación de los trabajadores** y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de



Artículo 127.- ...

I a IV. ...

No tiene correlativo

V a VII. ...

Artículo 132.- ...

I a II.- ...

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

IV a V.- ...

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

capitales.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

I. a IV. ...

IV. Bis. Los trabajadores del establecimiento de la propia empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;

V. a VII. ...

Artículo 132. Son obligaciones de los patronos:

I. a II...

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

IV. a V...

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra **y contribuir a crear un ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia.**



<p>VII a XII.- ...</p> <p>XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;</p> <p>XIV.- ...</p> <p>XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.</p> <p>XVI a XXVI.- ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p> <p>XXVIII.- ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>VII. a XII...</p> <p>XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores, así como dar facilidades a los trabajadores que deseen concluir sus estudios ;</p> <p>XIV...</p> <p>XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, que les permita elevar su nivel de vida y sus competencias en los términos del Capítulo III Bis de este Título.</p> <p>XVI. a XXVI...</p> <p>XXVI Bis. Afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona. Dicho trámite será gratuito para el patrón y para el trabajador;</p> <p>XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las leyes y los reglamentos.</p> <p>XXVIII...</p> <p>XXIX. Incorporar avances que permitan mejorar los procesos de producción de bienes o de prestación de servicios;</p> <p>XXX. Observar lo dispuesto en el artículo 7 de la presente</p>
--	--



<p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad <i>o de su sexo</i>;</p> <p>II a IX.- ...</p> <p>X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y</p> <p>XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>Ley; y</p> <p>XXXI. Realizar adecuaciones a las instalaciones de trabajo que proporcionen a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento.</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes :</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, género, raza, origen étnico, credo religioso, doctrina política, opiniones, condición social, discapacidades, estado civil, preferencia sexual, maternidad o cualquier otro criterio que pueda anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo u ocupación.</p> <p>II. a IX...</p> <p>X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;</p> <p>XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;</p> <p>XII. Realizar cualquier acto de hostigamiento o violencia sexual contra cualquier trabajador o persona en el centro de trabajo;</p> <p>XIII. Utilizar el trabajo de niños y niñas menores de catorce años; y</p>
--	---



No tiene correlativo

Artículo 134.- ...

I a XI. ...

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

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

No tiene correlativo

Artículo 135.- ...

XIV. Exigir el certificado de no embarazo, o el compromiso de no embarazarse o de renuncia en caso de embarazo.

En los casos de contrataciones de trabajadores y trabajadoras con alguna enfermedad preexistente o de embarazo se estará a las reglas que sobre los diversos ramos de aseguramiento y sus prestaciones establezca la Ley del Seguro Social, así como a los acuerdos relacionados con las fuentes de financiamiento que emita el Consejo Técnico del propio instituto para ese fin.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. a XI..

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;

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

XIV. Asistir a la capacitación y adiestramiento que imparta la empresa o establecimiento, para el debido cumplimiento de lo dispuesto en el capítulo III BIS de este Título.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:



I a VIII. ...

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

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

No tiene correlativo

CAPITULO III BIS

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

Artículo 153-A.- *Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*

No tiene correlativo

I. a VIII....

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

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

XI. Realizar cualquier acto de hostigamiento o violencia sexual en el centro de trabajo.

CAPITULO III BIS

De la capacitación, adiestramiento e **incremento de la productividad** de los trabajadores

Artículo 153 A. Toda empresa, cualquiera sea su actividad, está obligada a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, **su competencia laboral** y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. **Dichos programas incluirán medidas para garantizar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo u ocupación.**

Artículo 153 A BIS. Para los efectos de esta Ley se entiende por productividad el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, con el fin de hacer más eficiente la elaboración de bienes o la prestación de servicios e



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

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

Artículo 153-F.- ...

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

No tiene correlativo

incrementar los ingresos y el bienestar de los trabajadores.

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

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

Artículo 153 F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como **capacitarlo para que pueda utilizar nuevas tecnologías;**

II. Generar mecanismos e indicadores que permitan evaluar y certificar las competencias del trabajador;

III. Contribuir a incrementar la eficiencia de la empresa y su productividad;



II. ...

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. ...

No tiene correlativo

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

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

V. Informar al trabajador sobre los peligros a que está expuesto con motivo del desempeño de sus actividades, a fin de prevenir riesgos de trabajo;

VI. Eliminar o reducir los impactos negativos en el medio ambiente de las actividades realizadas por la empresa ; y

VII. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Los programas de capacitación deberán incluir apoyos para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio, medio superior o superior.

Artículo 153-F BIS. En cada empresa se acordará con el sindicato o, en su defecto, con la representación mayoritaria de los trabajadores, un programa para elevar su productividad, que incluirá incentivos salariales para los trabajadores que contribuyan a este propósito.

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



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

Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

...

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

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

medidas para elevar la productividad de la empresa en su conjunto.

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

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y **Productividad** de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Llevar a cabo un diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para mejorar la capacitación y adiestramiento y para elevar de forma constante los niveles de productividad y competitividad, proponiendo planes y sistemas por rama;

II. Colaborar en la elaboración y **actualización** del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en **los** estudios sobre **tecnología**, maquinaria, equipo y **esquemas de gestión de la producción y el trabajo** en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;



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

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

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

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

No tiene correlativo

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

III. Proponer **mecanismos para impulsar la innovación en la producción de bienes o en la prestación de servicios;**

IV. **Desarrollar una currícula en materia de planes y programas de capacitación y adiestramiento que eleve la productividad, y contribuir al desarrollo de materiales didácticos para este fin;**

V. **Establecer normas y procedimientos que permitan evaluar y dar seguimiento a las competencias adquiridas por los trabajadores a partir de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad;**

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

VII. **Proponer esquemas de remuneración que permitan la mejora del ingreso de los trabajadores a partir del incremento de la productividad.**

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales, con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador **que haya sido capacitado. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor antigüedad en la especialidad o área de trabajo. De subsistir la igualdad, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y que acredite mayor aptitud.**



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

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

...

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.

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

No tiene correlativo

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación **de capacitar**, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad **en la especialidad o rama.**

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

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

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

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las Entidades Federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.



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

No tiene correlativo

Artículo 174. **Lo menores, independientemente de contar con la autorización de ley para trabajar,** deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin **estos requisitos**, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175 Bis. No se considerará trabajo, para los efectos de este capítulo, las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o de quien ejerza la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, ni la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, sujeto a las condiciones que se establecen a continuación:

a) La relación contractual establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quien ejerce la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconocen a favor de la niñez.

b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos;



<p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO VIII Trabajadores <i>del campo</i></p> <p>Artículo 279.- Trabajadores <i>del campo</i> son los que ejecutan los trabajos propios y habituales <i>de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.</i></p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>Artículo 280.- ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>c) Las contraprestaciones que el menor reciba por sus actividades nunca podrán ser inferiores a las que por igual concepto reciban en condiciones similares los mayores de 14 años.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO VIII Trabajadores rurales</p> <p>Artículo 279. Trabajadores rurales son los que ejecutan <u>al servicio de un patrón</u> los trabajos propios y habituales de los proceso de producción:</p> <p>I. Agrícola;</p> <p>II. Pecuaria;</p> <p>III. Forestal, incluyendo los que se realizan en y para las plantaciones comerciales y aserraderos;</p> <p>IV. Acuícola.</p> <p>Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales y de la gran empresa agroindustrial se regirán por las disposiciones generales de esta ley.</p> <p>Artículo 280. Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.</p> <p>El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada que contrate cada año para contar</p>
--	--



No tiene correlativo

Artículo 283.- ...

I. ...

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, *proporcionadas* al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;

III. ...

con un acumulativo de las temporalidades o eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo con base en la suma de aquéllas.

El patrón tendrá la obligación de remitir una copia de este registro al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello.

Al final de la temporada, el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario recibido. Igualmente, en ese momento, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho.

Artículo 283. Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, **en proporción** al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;

III...



IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;

V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y

VII. ...

No tiene correlativo

Artículo 371.- ...

IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos, **sustancias curativas, instrumental** y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;

V. Proporcionar a los trabajadores, a sus familiares o **dependientes económicos** asistencia médica y trasladarlos **en caso de ser necesario** al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. **En ambos casos, los costos serán asumidos por el patrón, quien** también tendrá las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente **al trabajador, a sus familiares o dependientes,** medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días;

VII...

VIII. Proporcionar a los trabajadores, en forma gratuita, transporte cómodo y seguro para trasladarlos de sus zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa.

Los vehículos automotores destinados a este servicio no requerirán de concesión o permiso especial para transporte de pasajeros. Sin perjuicio de lo anterior, los patrones o subcontratistas deberán notificar a las autoridades del trabajo las características y datos de los vehículos utilizados para tal fin.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:



I. a III. ...

No tienen correlativo

IV. y V. ...

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. ...

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

I. a III...

III. Bis. **Ámbito de agremiación, libremente determinado por los integrantes del sindicato.**

IV. a V...

VI. Obligaciones y derechos de los asociados. **Entre sus derechos estará el recibir las siguientes copias: de la constancia de registro; del estatuto y sus reformas; de las constancias de actualización de la directiva, y del texto del contrato colectivo vigente si el sindicato ejerce la titularidad de éste, en cuyo caso deberá publicarlo y fijarlo en el centro de trabajo donde laboren sus afiliados.**

VII...

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias, **las cuales se celebrarán cuando menos cada tres meses**, y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.



<p>...</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;</p> <p>X. a XII. ...</p> <p>XIII. Epoca de presentación de cuentas;</p> <p>XIV. y XV. ...</p> <p>Artículo 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p> <p style="text-align: center;">No tienen correlativo</p> <p>Artículo 380.- En caso de disolución del sindicato, <i>el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que</i></p>	<p>Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. En el caso de la directiva, la elección siempre deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto;</p> <p>X a XII..</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas, catálogo de sanciones para los miembros de la directiva en caso de incumplimiento de su obligación de rendirlas, así como un procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia para que los afiliados consigan su debido cumplimiento;</p> <p>XIV a XV...</p> <p>Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p> <p>En todo momento cualquier trabajador podrá solicitar a la directiva información relativa al patrimonio sindical.</p> <p>Artículo 380. En caso de disolución del sindicato, si no hay disposición expresa en sus estatutos, los bienes que integren su patrimonio pasarán a la federación o confederación o forma</p>
--	--



pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

No tienen correlativo

Artículo 395.- *En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 413.- *En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.*

CAPITULO IV

Del servicio nacional del empleo, *capacitación y adiestramiento*

Artículo 537.- El Servicio Nacional del Empleo, *Capacitación y Adiestramiento* tendrá los siguientes objetivos:

organizativa de de nivel superior a la que pertenezcan y a falta de estas, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén afiliados hasta el día de la disolución.

Artículo 395. Se deroga.

Artículo 413. Se deroga.

CAPITULO IV

Del Servicio Nacional del Empleo y **Productividad**

Artículo 537. El Servicio Nacional del Empleo y Productividad tendrá los siguientes objetivos:



I. *Estudiar y promover* la generación de empleos;

No tienen correlativo

II. ...

III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,

No tienen correlativo

IV. ...

No tienen correlativo

Artículo 538.- El Servicio Nacional del Empleo, *Capacitación y Adiestramiento* estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

I. **Realizar estudios que promuevan políticas públicas que impulsen** la generación de empleos;

II. **Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes;**

III. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

IV. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, **con el fin de elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad.**

V. **Proponer mecanismos que permitan vincular la capacitación y formación profesional con los requerimientos del sector productivo;**

VI. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Artículo 537 A. Para el cumplimiento de lo dispuesto en la fracción V del artículo anterior, el Servicio Nacional del Empleo y Productividad destinará recursos al pago de un porcentaje de las cuotas y aportaciones obrero patronales de aquellas empresas que contraten jóvenes.

Artículo 538. El Servicio Nacional del Empleo y Productividad estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.



Artículo 689.- Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Artículo 692.- ...

...

I. ...

II. *Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;*

III. ...

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su

Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones **y defensas.**

Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los sindicatos pueden comparecer por conducto de algún



personalidad con la certificación que les extienda la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje*, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Artículo 776.- ...

I a VII. ...

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

No tienen correlativo

CAPITULO XVIII
De los procedimientos especiales

miembro del comité ejecutivo o por la persona o personas consideradas para tal efecto en sus estatutos o por apoderado legal, que será licenciado en derecho o pasante. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la **autoridad registradora correspondiente** , de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. a VII. ...

VIII. Fotografías, **copias realizadas por medios ópticos fotosensibles, grabaciones de audio y video, documentos registrados en formatos electrónicos o digitales** y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y la tecnología .

En el caso de documentos electrónicos o digitales emitidos con motivo del pago de salarios por transferencias o medios electrónicos, estos se podrán perfeccionar con los informes que rindan las instituciones bancarias o en su caso la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Título Catorce
Capítulo XVIII
De los Procedimientos Especiales

Sección Primera



<p>Artículo 892.- ...</p> <p>Artículo 893.- ...</p> <p>Artículo 894.- ...</p> <p>Artículo 895.- ...</p> <p>Artículo 896.- ...</p> <p>Artículo 897.- ...</p> <p>Artículo 898.- ...</p> <p>Artículo 899.- ...</p> <p>No tienen correlativo</p>	<p style="text-align: center;">Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 892....</p> <p>Artículo 893....</p> <p>Artículo 894....</p> <p>Artículo 895....</p> <p>Artículo 896....</p> <p>Artículo 897....</p> <p>Artículo 898....</p> <p>Artículo 899....</p> <p style="text-align: center;">Sección Segunda Conflictos Individuales de Seguridad Social</p> <p>Artículo 899 A. Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que</p>
--	---



<p>No tienen correlativo</p> <p>No tienen correlativo</p> <p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p> <p>No tienen correlativo</p> <p>Artículo 997.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo <i>del campo</i> y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa</p>	<p>resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.</p> <p>Artículo 899 B. El plazo para la substanciación y resolución de los conflictos individuales de seguridad social ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrá exceder de seis meses.</p> <p>Si por causas injustificadas imputables a la Junta donde se presentó la demanda no se resuelve el conflicto en el plazo señalado, se impondrá a cada uno de sus integrantes una multa de entre 50 y 200 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal, con independencia de las sanciones administrativas de las que sean sujetos y sin perjuicio de responsabilidad penal en que puedan incurrir por delitos relacionados con el abuso de autoridad o contra la administración de la justicia.</p> <p>Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 300 a 1000 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p> <p>Artículo 995 A. Al patrón que viole lo dispuesto en la fracción XIII del artículo 133 de esta ley se le impondrá prisión de seis meses a cuatro años y multa de 250 a 3000 veces el salario mínimo general, calculado conforme a lo establecido por el artículo 992.</p> <p>Artículo 997. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo rural y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por</p>
--	---



<p>por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.</p> <p style="text-align: center;">No tienen correlativo</p> <p style="text-align: center;">No tienen correlativo</p>	<p>el equivalente de 50 a 300 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.</p> <p>Artículo 1004 A. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-B de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 500 a 5000 veces el salario mínimo general.</p> <p>Artículo 1007 A. Al perito que dictamine, de forma dolosa, una enfermedad invalidante, enfermedad profesional o riesgo de trabajo, notoriamente improcedente se le impondrá una multa de 200 a 1600 veces el salario mínimo vigente o suspensión en el desempeño de sus funciones hasta por seis meses sin goce de sueldo. Dependiendo de la gravedad de la conducta, además podrá dársele vista al Ministerio Público para que investigue sobre la responsabilidad en la comisión de delitos relacionados con servidores público y contra la administración de la justicia.</p>
	<p style="text-align: center;">Transitorio</p> <p>Artículo Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>
<p style="text-align: center;">LEY DEL SEGURO SOCIAL</p>	<p>ARTÍCULO SEGUNDO. Se reforman los artículos 2; 15, fracción VII; 22; 27, párrafo tercero; 40 B, párrafo tercero; 40 D, párrafo tercero; 40 E, párrafo segundo; 102, fracción I, y 117. Se adicionan los artículos 5 A, con una fracción XX; 103, con un nuevo párrafo segundo que recorre el actual párrafo segundo; una nueva Sección Tercera Bis del Capítulo VI, denominada Del</p>



Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Artículo 5 A. ...

I a XIX. ...

No tienen correlativo

Artículo 11. ...

I a V. ...

Ramo de Seguro de Desempleo, con los artículos 164 A, 164 B, 164 C, 164 D, 164 E, 164 F, 164 G, 164 H, 164 I; 264, con una fracción XVIII; 281, con una fracción VII que recorre la actual; todos de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de **un seguro de desempleo** y una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Artículo 5 A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

I. al XIX. (...)

XX. Seguro de desempleo: Ingreso mensual que percibirá el trabajador cuando por causas ajenas a su voluntad cese su relación laboral con el patrón, hasta por un periodo de seis meses. El disfrute del seguro de desempleo incluirá el de enfermedad y maternidad para los derechohabientes del asegurado.

Artículo 11 . El régimen obligatorio comprende los seguros de:

I. ...

II. ...

III. ...



<p style="text-align: center;">No tienen correlativo</p> <p>Artículo 15. ...</p> <p>I a VI. ...</p> <p>VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;</p> <p>VIII a IX. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 22. Los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionen al Instituto, en cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o</p>	<p>IV. ...</p> <p>V. ...</p> <p>VI. Desempleo.</p> <p>Artículo 15. Los patrones están obligados a:</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p> <p>VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de desempleo , retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;</p> <p>VIII. a IX. (...)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>Artículo 22. (...)</p>
--	--



darse a conocer en forma nominativa e individual.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará cuando:

I a IV. ...

...

...

No tienen correlativo

Artículo 27. ...

I a II. ...

(...)

I. ...

II. ...

III. ...

IV. ...

(...)

(...)

La información derivada del seguro de desempleo, será proporcionada directamente por el Instituto y se regulará de acuerdo a las disposiciones de confidencialidad que emita el Consejo Técnico del mismo.

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I.;



III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV a IX. ...

Artículo 40 B. ...

...

Transcurrido el plazo señalado sin que el patrón hubiese aplicado la nota de crédito o solicitado su monetización, dentro de los quince días siguientes al referido plazo, el importe de la misma prescribirá a favor del Instituto. Las notas de crédito no serán aceptadas como medios de pago cuando se trate de créditos por concepto de cuotas o sus accesorios legales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

...

II. ...;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de desempleo , de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV.

V.

VI.

VII.

VIII.

IX.

Artículo 40 B. (...)

(...)

Transcurrido el plazo señalado sin que el patrón hubiese aplicado la nota de crédito o solicitado su monetización, dentro de los quince días siguientes al referido plazo, el importe de la misma prescribirá a favor del Instituto. Las notas de crédito no serán aceptadas como medios de pago cuando se trate de créditos por concepto de cuotas o sus accesorios legales del seguro de **desempleo** , retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

(...)



Artículo 40 D. Tratándose de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, no pagadas oportunamente, sólo se podrá autorizar plazo para el pago diferido por periodos completos adeudados, sin condonación de accesorios.

...

El pago diferido de las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, también causará los accesorios a que se refiere el artículo anterior, depositándose las cuotas actualizadas y los recargos en la cuenta individual del trabajador.

De todas las prórrogas que involucren cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el Instituto deberá informar a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Sin perjuicio de lo anterior, los patrones deberán proporcionar copia de las prórrogas que involucren dichas cuotas, a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, así como a las entidades financieras que mediante reglas generales determine la misma Comisión.

Artículo 40 E. El Consejo Técnico del Instituto por el voto de al menos las tres cuartas partes de sus integrantes podrá autorizar, de manera excepcional y previa solicitud del patrón, el pago a plazos o diferido de las cuotas a su cargo, que se generen hasta por los seis periodos posteriores a la fecha de su solicitud, cuando cumpla con los siguientes requisitos:

I. ...

Artículo 40 D. Tratándose de cuotas del seguro de **desempleo**, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, no pagadas oportunamente, sólo se podrá autorizar plazo para el pago diferido por periodos completos adeudados, sin condonación de accesorios.

(...)

El pago diferido de las cuotas del seguro de **desempleo**, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, también causará los accesorios a que se refiere el artículo anterior, depositándose las cuotas actualizadas y los recargos en la cuenta individual del trabajador.

De todas las prórrogas que involucren cuotas del seguro de **desempleo**, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el Instituto deberá informar a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Sin perjuicio de lo anterior, los patrones deberán proporcionar copia de las prórrogas que involucren dichas cuotas, a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, así como a las entidades financieras que mediante reglas generales determine la misma Comisión.

Artículo 40 E. ...

I. ...



II. a VI. ...

...
...
...

Lo dispuesto en este artículo sólo será aplicable a las cuotas a cargo del patrón. Las cuotas que correspondan al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como las retenidas a sus trabajadores, deberán ser cubiertas en los términos y condiciones que esta Ley establece.

Artículo 102. ...

I. Que haya cubierto por lo menos *treinta* cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. y III. ...

II. ...

III. ...

IV. ...

V. ...

VI. ...

(..)
(...)

Lo dispuesto en este artículo sólo será aplicable a las cuotas a cargo del patrón. Las cuotas que correspondan al seguro **desempleo**, de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como las retenidas a sus trabajadores, deberán ser cubiertas en los términos y condiciones que esta Ley establece.

Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

I. Que haya cubierto por lo menos **veinticuatro** cotizaciones semanales, en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. a III...



<p>...</p> <p>Artículo 103. ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p>...</p> <p>Artículo 117. ...</p> <p>Esta disposición será aplicable a los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p>	<p>...</p> <p>Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.</p> <p>Para los efectos de la fracción I del artículo anterior, en todos los casos el Instituto subvencionará a la asegurada con otras seis cotizaciones semanales. La previsión de dicha subvención se hará en el Presupuesto de Egresos de la Federación.</p> <p>Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.</p> <p>Artículo 117. Cuando cualquier pensionado traslade su domicilio al extranjero, podrá continuar recibiendo su pensión mientras dure su ausencia, conforme a lo dispuesto por convenio internacional, o que los gastos administrativos de traslado de los fondos corran por cuenta del pensionado.</p> <p>Esta disposición será aplicable a los seguros de riesgos de trabajo, invalidez, vida, desempleo, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.</p> <p style="text-align: center;">SECCIÓN TERCERA BIS DEL RAMO DE SEGURO DE DESEMPLEO</p>
--	---



No tiene correlativo

Artículo 164 A. El desempleo involuntario se da cuando el asegurado queda privado de trabajo personal subordinado.

Artículo 164 B. El seguro de desempleo es de carácter personal e intransferible y se otorgará a quienes:

I. Hayan cubierto sus cuotas por concepto de seguro de desempleo por un periodo de 52 semanas antes de perder su empleo.

II. Cumplan con el resto de los requisitos establecidos en esta Ley y demás disposiciones reglamentarias aplicables.

Artículo 164 C. No podrá gozar de las prestaciones del seguro de desempleo en caso de:

I. Contar con otra relación de trabajo personal subordinada.

II. Que haya ejercitado acción laboral en la que exista sentencia firme que ordene el pago de de salarios caídos o la reinstalación al trabajo.

Artículo 164 D. El trabajador estará obligado a solicitar la interrupción en el otorgamiento de las prestaciones de desempleo cuando se encuentre en los supuestos previstos en el artículo anterior.

Artículo 164 F. El otorgamiento de las prestaciones económicas mensuales será el equivalente al promedio del salario base de cotización cubierto en el periodo previsto en el



No tiene correlativo

artículo 164 B.

El seguro de desempleo incluye prestaciones económicas y de enfermedades y maternidad al trabajador desempleado y sus derechohabientes hasta por un lapso de seis meses.

Artículo 164 G. Si el trabajador no hace uso de su ahorro por concepto de Seguro de Desempleo, éste se sumara a la pensión o se le liquidará globalmente.

Artículo 164 H. El monto de la prima para cubrir las prestaciones del seguro de desempleo se compondrá de una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización aportada por el gobierno federal, una cuota del cero punto cinco por ciento aportada por el patrón y una cuota del cero punto cinco por ciento aportada por el trabajador.

Los porcentajes de la prima podrán ser disminuidos o incrementados por acuerdo del Consejo Técnico de acuerdo con los estudios técnicos y actuariales que realice.

Artículo 164 I. El Instituto administrará directamente la reserva constituida con este nuevo seguro, pudiendo manejar instrumentos de inversión para su viabilidad financiera.

Los rendimientos que reciba el trabajador por el ahorro que reúna para su Seguro de Desempleo, no podrán ser inferiores al índice de inflación o a la media de rendimiento que otorguen las Administradoras de Fondos para el Retiro en el manejo de cuentas individuales, de conformidad con lo que resulte más favorable para el trabajador.



Artículo 264. ...

I. a XVII. ...

XVIII. (Se deroga).

XIX. (Se deroga).

Artículo 281. ...

I. ...

II. ...

III. ...

IV. ...

V. ...

VI. Seguro de Salud para la Familia, y

No tiene correlativo

VII. ...

Artículo 264. El Consejo Técnico tendrá las atribuciones siguientes:

al XVII. ...

XVIII. Constituir la reserva operativa y su administración, de tal manera que pueda solventar el seguro de desempleo y las prestaciones de enfermedades y maternidad que incluye.

Artículo 281. Se establecerá una Reserva Operativa para cada uno de los siguientes seguros y coberturas:

I. Enfermedades y Maternidad;

II. Gastos Médicos para Pensionados;

III. Invalidez y Vida;

IV. Riesgos de Trabajo;

V. Guarderías y Prestaciones Sociales;

VI. Seguro de Salud para la Familia,

VII. Seguro de desempleo, y

VIII. Para otros seguros o coberturas, que en su caso, se establezcan con base en esta Ley.



...	...
	<p style="text-align: center;">Transitorios</p> <p>Artículo Primero. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Artículo Segundo. El Instituto Mexicano del Seguro Social determinará el inicio de la vigencia del Seguro de Desempleo para la constitución de la reserva, realizando los estudios técnicos y actuariales para tal efecto.</p>

EVG