



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 1362-1PO2-13

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. María del Socorro Ceseñas Chapa
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PRD
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	08 de octubre de 2013.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	03 de octubre de 2013.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Determina que será nula toda reforma, por la que se supriman o se afecten de cualquier manera los derechos humanos laborales mínimos consagrados en la Ley Federal del Trabajo. Establece el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista. Señala que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, de la rescisión de la relación laboral, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Incluye a las y los trabajadores del hogar.



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 la fracción X del artículo 73; con relación al artículo 123 ambos 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.

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	<p>Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo</p> <p>Artículo Único. Se reforma el artículo 1o., artículo 2o. Párrafos primero, segundo y quinto, artículo 5o. en su fracción I, artículo 15-A, artículo 15-B, párrafo primero, artículo 28, artículo 39-A, artículo 39-B segundo párrafo, artículo 47 fracción II y último párrafo, artículo 48 párrafos segundo y cuarto, artículo 56 bis primer párrafo, artículo 159, artículo 279 párrafos segundo y tercero, artículo 279 Ter primer párrafo, artículo 311segundo párrafo, Denominación del Capítulo XIII del Título Sexto, artículos 331 a 343, artículo 343-A primer párrafo, artículo 343-E, artículo 353-D fracciones II y VII, artículo 353-G, artículo 371 fracción IX, artículo 475 bis primer párrafo, artículo 998; Se Adiciona un párrafo cuarto al artículo 2o., artículo 35 Bis, artículo 48 un último párrafo, artículos 343 bis al 343 septimus, artículo 343-A un último párrafo, fracciones III a X del artículo 353-C, artículo 353-G bis, artículo 353-G Ter, un segundo párrafo al artículo 386, artículo 388 bis, artículo 512-D dos últimos párrafos, un último párrafo al artículo 390, un último párrafo al artículo 900, y un artículo 1005 bis; Se deroga un artículo 28-A, artículo 28-B, artículo 48 párrafos tercero, quinto y sexto, artículo 83segundo párrafo, artículo 175 bis, todos de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:</p>



TITULO PRIMERO Principios Generales

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

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

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Título Primero

Principios Generales

Artículo 1o. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución. **Será nula de pleno derecho, toda reforma, por la que se supriman o se afecten de cualquier manera los derechos humanos laborales mínimos consagrados en esta Ley.**

Artículo 2o. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio, la justicia social, así como **garantizar** el trabajo digno o decente en todas las relaciones **entre trabajadores y patrones.**

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, **entre otras**, por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; **se respeta la estabilidad en el trabajo**, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador **y las prestaciones laborales que en derecho procedan** ; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. **En general,**



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

No tiene correlativo

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

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

Artículo 5o.- ...

I. Trabajos para niños menores de *catorce* años;

haya un respeto pleno a los derechos humanos del trabajador.

...

Se tutela **el interés superior de los menores.**

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

...

Artículo 5o. 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:

I. Trabajos para niños menores de **quince** años;



II. a XII...

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

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

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

No tiene correlativo

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de

II a XII. ...

...

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas **a los trabajadores** del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

El contratante y el contratista serán solidariamente responsables para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y de seguridad social. Al efecto, la empresa contratista deberá depositar la fianza que le sea fijada por la junta de conciliación y arbitraje.



trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

TITULO SEGUNDO
Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito e **inscribirse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social** .

...

Título Segundo
Relaciones Individuales de Trabajo

Capítulo I



Disposiciones generales

Artículo 28.- En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:

No tiene correlativo

a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

Disposiciones generales

Artículo 28 . **Para** la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se **observarán las normas siguientes:**

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán **para su validez** las estipulaciones **siguientes:**

a) **Los requisitos señalados en el artículo 25.**

b) Los gastos de **transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.**



b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;

c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y

d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

II. El patrón señalará *en el contrato de trabajo* domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta *Federal* de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.

En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

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

III. **El escrito que contenga las condiciones** de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje **dentro de cuya jurisdicción se celebró**, la cual, después de comprobar **los requisitos de validez a que se refiere la fracción I**, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;



constitución del depósito;

IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:

I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;

II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Artículo 28-A. (Se deroga)



determinado;

III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;

IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y

V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

Artículo 28-B. *En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:*

I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;

II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:

a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se

Artículo 28-B. (Se deroga)



ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y

b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;

III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

CAPITULO II

Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo

Capítulo II

Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 35 Bis. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos



indeterminado.

No tiene correlativo

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social 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 conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de

periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

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

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de **veintiocho** días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta **cuarenta** días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe, **en general 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.** . Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos



esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. ...

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón **con la intervención del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, y** tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. **En este caso, La terminación injustificada de la relación de trabajo se equiparará a un despido injustificado.**

Artículo 39-B. ...

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de **cuatro** meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe, **en general 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** . Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón **con la intervención del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo,** tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. **En este caso, la terminación injustificada de la relación de trabajo se**



TITULO SEGUNDO
Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO IV
Rescisión de las relaciones de trabajo

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III. a XV...

equiparará a un despido injustificado.

Título Segundo
Relaciones Individuales de Trabajo

Capítulo IV
Rescisión de las relaciones de trabajo

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

I. ...

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

...



...
...
...

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

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, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos *computados* desde la fecha del despido *hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.*

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se

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

Artículo 48. -...

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.**

(Se deroga)



generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, *dejarán de computarse* los salarios vencidos como parte del conflicto, *a partir de la fecha del fallecimiento*.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

No tiene correlativo

En caso de muerte del trabajador, **continuarán** computándose los salarios vencidos como parte del conflicto, **en favor de sus beneficiarios**.

(Se deroga)

(Se deroga)

Las juntas de conciliación y arbitraje deberán aplicar las medidas necesarias para administrar una justicia pronta y expedita.



<p style="text-align: center;">TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 56 Bis.- Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual <i>podrán</i> recibir la compensación salarial correspondiente.</p> <p>Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.</p>	<p>Título Tercero Condiciones de Trabajo</p> <p>Capítulo I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 56 Bis . Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual deberán recibir la compensación salarial correspondiente y la capacitación necesaria . Esto, previo convenio entre patrón y sindicato, o en su defecto el patrón lo convendrá con los propios trabajadores.</p> <p>...</p>
<p style="text-align: center;">TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO V Salario</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>Título Tercero Condiciones de Trabajo</p> <p>Capítulo V Salario</p> <p>Artículo 83. ...</p>



Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

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.

TITULO CUARTO
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO IV
Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

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 tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.*

(Se deroga)

...

Título Cuarto
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

Capítulo IV
Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

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.**



<p>No tiene correlativo</p> <p>No tiene correlativo</p> <p>No tiene correlativo</p> <p>No tiene correlativo</p> <p>TITULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores</p> <p><i>Artículo 175 Bis.- Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico,</i></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 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>Título Quinto Bis Trabajo de los Menores</p> <p>Artículo 175 bis. (se deroga)</p>
---	--



deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan 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 reconozcan 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; y

c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de catorce y menor de dieciséis años.

**CAPITULO VIII
Trabajadores del campo**

Artículo 279. ...

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

**Capítulo VIII
Trabajadores del campo**

Artículo 279. ...

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



Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales *o estacionales*.

Artículo 279 Ter.- Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. *Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón.*

ley.

Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales, **y permanentes discontinuos o estacionales.**

Artículo 279 Ter. Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros, **que se conceptúan como permanentes discontinuos en los términos del artículo 35 bis de esta Ley**, son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. **Durante el tiempo en que se presten los servicios, el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe, en general 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. Al concluir del contrato de trabajo con la intervención del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. En este caso, la terminación injustificada de la relación de trabajo se equiparará a un despido injustificado.**



No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

Artículo 280.- El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente.

El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello.

Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho, y deberá entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados.

**CAPITULO XII
Trabajo a domicilio**

Artículo 311.- ...

...

Artículo 280. El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a **doce** semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente.

....

....

Capítulo XII
Trabajo a domicilio

Artículo 311. ...



Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

CAPITULO XIII

Trabajadores domésticos

Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

No tiene correlativo

No será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, **por lo que se regirán por las disposiciones generales de esta ley.**

...

Título Sexto

Capítulo XIII

Trabajadoras y trabajadores del hogar

Artículo 331. Trabajo del hogar es el que se realiza en un hogar u hogares o para los mismos, consistente en actividades de aseo, asistencia, y otras relacionadas con las necesidades de éstos.

Trabajador del hogar designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo del hogar en el marco de una relación de trabajo, ya sea en la modalidad de planta, de salida diaria, o cualquier otra.



Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 332. No son trabajadores **del hogar** y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I a II...

Artículo 333. **Sólo las personas mayores de dieciocho años podrán ser contratadas para el trabajo del hogar. Por lo que queda prohibido el trabajo de los menores de edad.**

Artículo 334. **El Estado, los patrones y las organizaciones de trabajadores, deberán adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos laborales y de seguridad social de estos trabajadores.**



Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

No tiene correlativo

Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Artículo 335. El Estado tendrá las siguientes obligaciones en materia de trabajo de hogar:

I. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

II. Abolir en forma efectiva el trabajo de los menores;

III. Aplicar las medidas necesarias para asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, salario mínimo profesional, los períodos de descanso diarios, semanales y obligatorios, las vacaciones anuales pagadas, primas vacacional y dominical, aguinaldo, y demás prestaciones e indemnizaciones previstas en esta Ley o en los convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo del hogar;

IV. Formular y aplicar políticas públicas para la profesionalización de estos trabajadores; y

V. Formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo del hogar. El acceso al domicilio del hogar para fines de inspección, está autorizado con el debido respeto a la privacidad.

Artículo 336. Las y los trabajadores del hogar tendrán los siguientes derechos especiales:



Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

No tiene correlativo

I. A que su contrato se celebre por escrito y el patrón lo registre en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de que el patrón incumpla con estas obligaciones, el trabajador directamente tendrá derecho de dar a conocer ante esta Secretaría la relación de trabajo existente; sin menoscabo de lo señalado en el artículo 21 de esta Ley;

II. A una jornada legal conforme a los artículos 60 y 61 de esta Ley. La prolongación de la jornada de trabajo se pagará como horas de trabajo extraordinarias;

III. A un período de descanso semanal no menor a veinticuatro horas consecutivas;

IV. A un salario mínimo profesional, sin discriminación por motivo de sexo o edad;

V. A que el salario se les pague directamente, de manera semanal y en efectivo. El pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.



Artículo 337.- *Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:*

- I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;
- II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

VI. A que el patrón le proporcione, habitación cómoda e higiénica y segura, así como una alimentación nutritiva y suficiente, para el caso de la modalidad de planta;

VII. A que el patrón le provea la ropa de trabajo sin costo alguno;

VIII. A conservar sus documentos de viaje y de identidad; y

IX. A que el patrón lo afilie en el régimen obligatorio del Seguro Social.

Artículo 337. Obligaciones especiales y prohibiciones de los patronos:

I. No deberán contratar menores de edad;

II. Celebrar por escrito el contrato de trabajo y registrarlo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

III. Cumplir con las condiciones de trabajo marcadas en este Capítulo, en esta Ley y demás disposiciones aplicables;



No tiene correlativo

Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda

IV. Garantizar a favor de los trabajadores un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral;

V. Cumplir con las medidas de prevención de los riesgos de trabajo y de seguridad e higiene;

VI. Respetar la identidad cultural de los trabajadores, especialmente de los indígenas.

VII. Respetar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

VIII. Otorgar el tiempo necesario y dar facilidades para la educación, especialmente de la educación básica, de los trabajadores;

IX. Respetar de manera efectiva sus derechos humanos; y

X. Permitir las tareas de la inspección del trabajo, que deberán cumplir con las modalidades necesarias establecidas en las disposiciones reglamentarias para el respeto a su privacidad.

Artículo 338. El Estado y los patrones deberán adoptar medidas para asegurar que los trabajadores del hogar gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.



hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

Artículo 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Artículo 339 .El contrato de trabajo se deberá elaborar por escrito o mediante convenios colectivos, que incluyan en particular:

- I. El nombre y los apellidos del patrón y del trabajador y los domicilios respectivos respectiva;**
- II. La dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;**
- III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;**
- IV. El tipo de trabajo y descripción de las tareas a realizar;**
- V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;**
- VI. Las horas normales de trabajo;**



Artículo 340.- Los trabajadores *domésticos* tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

No tiene correlativo

VII. Las vacaciones anuales pagadas, los períodos de descanso diarios, semanales y obligatorios, monto de la prima vacacional y, en su caso, de la prima dominical;

VIII. Monto y fecha de pago por concepto de aguinaldo.

IX. Condiciones de suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; y

X Las condiciones de repatriación, cuando proceda.

Artículo 340. Los trabajadores **de hogar** tienen las obligaciones especiales siguientes:

I y II...

Artículo 341. **Respecto a los trabajadores migrantes, la inspección del trabajo deberá verificar que se les respetan sus derechos consagrados en este Capítulo, los derechos generales previstos en esta Ley y en la Ley de Migración.**

Los patrones deberán cubrir a los trabajadores migrantes los gastos para su repatriación, salvo convenio en contrario, tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual



Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

No tiene correlativo

No tiene correlativo

fueron empleados.

Artículo 342. Los períodos durante los cuales los trabajadores del hogar no dispongan libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo para efectos de esta Ley.

Artículo 343. El pago de una proporción no mayor al 20% de la remuneración de los trabajadores del hogar podrá revestir, la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, adoptando el patrón y el Estado las medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal.

En armonía con lo que se señala en el párrafo anterior, la alimentación y la habitación se estimarán equivalentes al 20% del salario que se pague en efectivo.

Los pagos en especie, sólo podrán efectuarse sobre el salario del trabajador que exceda el mínimo profesional.

Artículo 343-Bis. Todo trabajador del hogar tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. El Estado y el patrón, de conformidad con esta Ley, deberán adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo del hogar, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.



<p>No tiene correlativo</p>	<p>Artículo 343-Ter. Las agencias de empleo con fines lucrativos no podrán efectuar ningún cobro a los trabajadores del hogar.</p>
<p>No tiene correlativo</p>	<p>Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con estos trabajadores.</p>
<p>No tiene correlativo</p>	<p>Artículo 343-Tetra. Los trabajadores del hogar tendrán derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</p>
<p>No tiene correlativo</p>	<p>Artículo 343-Quintus. La relación de trabajo sólo podrá rescindirse o darse por terminada por las causas y conforme a las condiciones que esta Ley establece; incluidas las obligaciones especiales que se establecen en el presente Capítulo.</p>
<p>No tiene correlativo</p>	<p>Artículo 343-Sextus. El Estado deberá garantizar que los trabajadores del hogar, tengan acceso a una justicia pronta y expedita, en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.</p>
<p>No tiene correlativo</p>	<p>Artículo 343-Septimus. El presente Capítulo no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores del hogar en virtud de contratos individuales convenios colectivos o tratados internacionales ratificados por nuestro país.</p>



**Capítulo XIII Bis
De Los Trabajadores en Minas**

Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas *de carbón* de la República Mexicana, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean, minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, mismas que, para los efectos de esta Ley, son consideradas centros de trabajo.

No tiene correlativo

Artículo 343-E. A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosamente o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes:

I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere *a uno o varios trabajadores* una incapacidad permanente parcial.

Título Sexto

Capítulo XIII Bis
De los Trabajadores en Minas

Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de la República Mexicana, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean, minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, mismas que, para los efectos de esta Ley, son consideradas centros de trabajo.

Queda prohibido el trabajo en tiros verticales de carbón.

Artículo 343-E. A **quien dolosamente o por culpa grave omite** implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, se **le aplicarán, por cada trabajador afectado**, las penas siguientes:

I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere una incapacidad permanente parcial.



II. Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere *a uno o varios trabajadores* una incapacidad permanente total.

No tiene correlativo

CAPITULO XVI

Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad

Artículo 353-C.- ...

I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia;

II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.

II. Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere una incapacidad permanente total.

III. Prisión de 3 a 6 años y multa de hasta 5,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por la omisión produzca la muerte o se produzcan los mismos efectos en la realización del trabajo en tiros verticales de carbón.

Título Sexto

Capítulo XVI

Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad

Artículo 353-C. Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

I y II...



No tiene correlativo

III. Cumplir con una jornada de trabajo dentro de los máximos legales que establece esta ley. Por lo que todo exceso se les cubrirá como tiempo extraordinario, además de que no será obligatorio el desempeño de éste;

IV. A percibir por concepto de salario, un mínimo de seis salarios mínimos generales vigentes en el Distrito Federal;

V. Obtener de manera adicional un veinte por ciento sobre el salario en caso de prácticas de riesgos como enfermedades infectocontagiosas, radiología, entre otros.

VI. A disfrutar de un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual y violencia laboral. En caso contrario tendrán derecho al pago de daños y perjuicios por el equivalente a cuatro meses de su salario y a ser reubicado en otra Unidad Médica Receptora de Residentes, con independencia de cualquier otra responsabilidad legal que proceda;

VII. A que en la programación del servicio social profesional el patrón incluya sin discriminación alguna a los residentes extranjeros;

VIII. A que se les cubra de manera adicional a sus salarios el pago de pasajes y alimentos correspondientes a su jornada de trabajo, éstos deberán ser higiénicos, balanceados, suficientes y de buena calidad. Si sus servicios los desempeña fuera de su lugar de residencia, tendrá derecho a un hospedaje digno e



<p>Artículo 353-D.- ...</p> <p>I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;</p> <p>II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste;</p> <p>III. a VI...</p> <p>No tiene correlativo</p>	<p>higiénico;</p> <p>IX. A recibir la protección necesaria en materia jurídica, especialmente tratándose de responsabilidad civil y/o penal, proporcionando los medios para la tutela integral de los Médicos Residentes como asesoría jurídica, fianzas requeridas y, demás; y</p> <p>X. A suspender sus labores si se incapacitan durante la jornada de trabajo y, salvo imposibilidad, deberá dar aviso de este hecho a su jefe de servicio o de guardia, al reanudar sus labores exhibirá el certificado de incapacidad respectivo.</p> <p>Artículo 353-D. Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Acatar, salvo causa justificada, las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél , y a éste;</p> <p>III a VI...</p> <p>VII. Abstenerse de realizar acoso sexual, y en general todo tipo de violencia laboral contra cualquier otro médico residente u otra persona.</p>
---	---



Artículo 353-G.- ...

I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353.D;

II. y III. ...

No tiene correlativo

No tiene correlativo

Artículo 353-G. Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de las que establece el artículo 47, las siguientes:

I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III, VI y **VII** del artículo 353 D;

II. y III. ...

Artículo 353-G Bis . Es causa especial de rescisión de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 51, sin responsabilidad para el Médico Residente, ser víctima de hostigamiento sexual, y violencia laboral.

Artículo 353-G Ter . Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar a los Médicos Residentes el debido respeto absteniéndose del maltrato de palabra o de obra, y crear un ambiente libre de riesgos y violencia laboral, evitando el abuso, el hostigamiento sexual, entre otros.

II. A ingresar por especialidad a un mínimo de treinta por ciento de mujeres, aplicando al efecto las acciones afirmativas que sean necesarias.



TITULO SEPTIMO
Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO II
Sindicatos, federaciones y confederaciones

Artículo 371. ...

I. a VIII. ...

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, *salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;*

X. Período de duración de la directiva;

XI. a XV...

CAPITULO III
Contrato colectivo de trabajo

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Título Séptimo
Relaciones Colectivas de Trabajo

Capítulo II
Sindicatos, federaciones y confederaciones

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. a VIII. ...

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. **Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto libre, universal, directo y secreto;**

XI a XV....

Capítulo III
Contrato colectivo de trabajo

Artículo 386. ...



No tiene correlativo

No tiene correlativo

Los contratos colectivos de protección patronal son nulos de pleno derecho, conceptuándose como tales y sin admitir prueba en contrario, aquellos contratos que durante dos años consecutivos o más no sean revisados, los que se depositen ante las Juntas antes de contratar al primer trabajador, los que reproduzcan las condiciones de trabajo mínimas previstas en la Ley Federal del Trabajo en materia de salario, jornada, vacaciones y aguinaldo, por citar algunas, los que no se hayan publicitado en el centro de trabajo, entre otros.

Artículo 388 Bis. Cuando un sindicato pretenda la celebración de un contrato colectivo de trabajo, deberá promover ante la Junta federal o local de Conciliación de Arbitraje competente, la solicitud correspondiente, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. La solicitud de celebración de contrato colectivo de trabajo se presentará por escrito en duplicado, por el sindicato que represente trabajadores al servicio del patrón. El escrito se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones que comprenderán el proyecto de estipulaciones del contrato colectivo de trabajo y la determinación de los salarios. El sindicato solicitante, deberá acompañar copia certificada del registro de la directiva sindical y de sus estatutos.

II. La Junta de Conciliación y Arbitraje actuando bajo su más estricta responsabilidad y dentro de las 48 horas siguientes, hará llegar al patrón la copia de la solicitud y le requerirá, con apercibimiento de las sanciones a que se establecen en esta ley,



para que dentro del término de 72 horas contadas a partir de la notificación le exhiba por duplicado y bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto de trabajo y el domicilio del centro de trabajo en que prestan el servicio. La notificación y sus anexos deberán ser hecha del conocimiento por el patrón a los trabajadores a su servicio a más tardar el día siguiente al en que la hubiera recibido.

III. Una vez recibido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el listado a que se refiere la fracción II de este artículo, mandará notificar el listado de los trabajadores al servicio del patrón, mediante la publicación en los centros de trabajo en que presten los servicios, así como el boletín oficial de la junta.

Dentro de los cinco días siguientes, contados a partir de la notificación a que se refiere el párrafo que precede, los demás sindicatos que representan trabajadores al servicio del patrón, podrán adherirse a la solicitud de celebración del contrato colectivo del trabajo y a efecto, exhibirán a la Junta de Conciliación y Arbitraje, los documentos a que se refiere la fracción I del presente artículo y, en su caso, podrán hacer manifestaciones sobre el listado exhibido por el patrón. En este caso, dentro de las 48 horas siguientes se notificará de las adhesiones al sindicato que hubiere solicitado en primer término la celebración del contrato colectivo del trabajo y al patrón para los efectos de la fracción II y primer párrafo de la



fracción III de este artículo.

IV. Transcurridos los cinco días de la última notificación que se hiciera en términos de la fracción anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dará aviso a las partes con los listados y sindicatos que en su caso se hayan adherido, para que dentro del término de 72 horas manifiesten lo que a su derecho corresponda. En caso de existir objeciones, la Junta citará a las partes para una audiencia, ofrecimiento y rendición de pruebas en la que resolverá de plano, elaborando el padrón definitivo de trabajadores con derecho a voto.

V. Transcurrido el plazo a que se refiere la fracción anterior, o desahogada la audiencia a que alude, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes, dictará acuerdo en el que se señalará fecha y hora para la realización de un recuento que deberá efectuarse dentro de las 48 horas siguientes, bajo las siguientes modalidades:

a) Mediante el voto libre, directo y secreto. Los trabajadores podrán elegir entre los sindicatos solicitantes o manifestar su oposición a la celebración del contrato colectivo de trabajo.

b) Las cédulas de votación deberá emitirse en un número igual al de las personas documentadas en el padrón y estar debidamente selladas y autorizadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento relativo, un círculo o recuadro a la altura de cada uno de dichos nombres, así como la leyenda “no acepto el contrato colectivo de trabajo” y en un círculo o recuadro a la altura de



No tiene correlativo

tal leyenda, a efecto de que pueda ser emitido el voto marcando una cruz en el círculo o recuadro correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto o en contra de la celebración del contrato colectivo de trabajo.

c) La decisión de los trabajadores a favor de alguno de los sindicatos solicitantes, deberá adoptarse por el voto de la mayoría relativa de participantes con derecho a voto, siempre que la suma de votos a favor del o los sindicatos solicitantes, representen la tercera parte o más del total de los trabajadores al servicio del patrón.

d) La decisión de los trabajadores en contra de la celebración del contrato colectivo deberá adoptarse por el voto de cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores con derecho a voto.

VI. Si el recuento favorece a alguno de los sindicatos solicitantes, la Junta de Conciliación y Arbitraje, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas hará la declaratoria y dentro de las siguientes 24 horas notificará personalmente al patrón y al o a los sindicatos, dando un plazo de 10 días hábiles para concluir pláticas sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo con el sindicato favorecido con el voto de los trabajadores, el cual será el único legitimado para celebrar el contrato colectivo de trabajo. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo, el sindicato favorecido con el voto de los trabajadores podrá emplazar a huelga exigiendo la celebración y firma de dicho contrato



Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

colectivo.

VII. Si el resultado del recuento es en contra de la celebración del contrato colectivo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes, hará la declaratoria y dispondrá el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, ordenando notificar personalmente a las partes.

VIII. El procedimiento al que se refiere este artículo será obligatorio para la celebración y depósito de un contrato colectivo de trabajo, en consecuencia no se dará trámite al depósito de un contrato colectivo de trabajo ni al emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo cuando no se haya desahogado el procedimiento a que se refiere el presente artículo.

Artículo 390. ...

...



<p style="text-align: center;">No tiene correlativo</p> <p style="text-align: center;">TITULO NOVENO Riesgos de Trabajo</p> <p>Artículo 475 Bis.- El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.</p> <p>Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.</p> <p>Artículo 512-D....</p>	<p>No se podrá depositar el contrato colectivo cuando no se acredite el cumplimiento de lo establecido en el artículo 388 Bis.</p> <p>Título Noveno Riesgos de Trabajo</p> <p>Artículo 475 Bis. El Estado y patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables</p> <p>...</p> <p>Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de</p>
--	---



(Se deroga el párrafo segundo).

(Se deroga el párrafo tercero).

TITULO CATORCE
Derecho Procesal del Trabajo

CAPITULO XIX
Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Título Catorce

Capítulo XIX
Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica



Artículo 900.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

No tiene correlativo

TITULO DIECISEIS
Responsabilidades y Sanciones

Artículo 998. Al patrón que *no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.*

No tiene correlativo

Artículo 900

Está prohibido el uso de estos procedimientos, cuando tengan como único objeto reducir o suprimir las prestaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo, en este caso se estará a lo establecido en el artículo 1005 bis.

Título Dieciséis
Responsabilidades y Sanciones

Artículo 998. Al patrón que **viole las normas protectoras del trabajo del hogar, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 2,500 veces el salario mínimo general.**

Artículo 1005 bis. A quien use de manera dolosa los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica en los términos del segundo párrafo del artículo 900, se le impondrá sanción de dos a cuatro años de prisión y multa de 1000 a 5000 veces el salario mínimo general.

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el siguiente día al de



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

**DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES**

	su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
--	---

CIAV